

ERNEST BRETON

LES

ACTIONS DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT JURIDIQUE

Présentée et soutenue le Lundi 1^{er} Décembre 1919, à 2 heures

Président : M. CAPITANT, professeur

Suffragants { *M. WAHL, professeur*
M. HÉMARD, agrégé

RENNES

IMPRIMERIE RENNAISE, 16. RUE DE PENHOET

1919

LES ACTIONS DE TRAVAIL

ERNEST BRETON

LES

ACTIONS DE TRAVAIL



RENNES

IMPRIMERIE RENNAISE, 16. RUE DE PENHOET

1919

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

THÈSES DE DOCTORAT

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.**

MEMBRES DU JURY

Président : M. CAPITANT.

Professeur : M. WAHL.

Agrégé : M. HÉMARD.

TABLE DES MATIÈRES

PREMIERE PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

CHAPITRE PREMIER. — **Historique de la participation aux bénéfices.**

SECTION PREMIÈRE. — *Définition.*

SECTION II. — *Premières applications de la participation aux bénéfices.*

SECTION III. — *Différentes applications de la participation aux bénéfices.*

CHAPITRE II. — **Etude de la participation aux bénéfices.**

SECTION PREMIÈRE. — *Avantages de la participation aux bénéfices.*

SECTION II. — *Jugement de la classe ouvrière sur la participation aux bénéfices.*

SECTION III. — *Examen critique de la participation aux bénéfices.*

DEUXIEME PARTIE

LA PARTICIPATION AU CAPITAL

CHAPITRE PREMIER. — **Historique de la participation au capital.**

SECTION PREMIÈRE. — *Lien entre la participation aux bénéfices et la participation au capital.*

SECTION II. — *Différentes applications de la participation au capital.*

Titre I. — Etude du système employé par l'United States Steel Corporation.

Titre II. — Etude du système employé par l'Irvine's Shipbuilding et Drydocks Company.

Titre III. — Causes de l'insuccès du système employé par l'Irvine's Shipbuilding et Drydocks Company.

Titre IV. — Etude du système employé par la South Metropolitan Gas Company de Londres.

Titre V. — Etude du système employé par les mines de Carvin.

Titre VI. — Etude du système employé par la fabrique de savon de Port-Sunlight.

SECTION III. — *Examen critique des différents systèmes d'actionnariat ouvrier.*

TROISIEME PARTIE

LA LOI DU 26 AVRIL 1917

CHAPITRE PREMIER. — Du conflit entre le capital et le travail.

CHAPITRE II. — De la nécessité de diminuer le conflit entre le capital et le travail.

CHAPITRE III. — Comment la participation au capital complète la participation aux bénéfices.

CHAPITRE IV. — Origines de la loi du 26 avril 1917.

CHAPITRE V. — Besoins auxquels répond la loi.

CHAPITRE VI. — Examen critique des droits du capital.

CHAPITRE VII. — Des différents systèmes qui s'offraient au choix du législateur.

CHAPITRE VIII. — Economie générale de la loi du 26 avril 1917.

CHAPITRE IX. — Pourquoi le législateur a adopté l'action de travail collective.

CHAPITRE X. — Commentaire de la loi.

SECTION PREMIERE. — Article 72.

SECTION II. — Article 73.

SECTION III. — Article 74.

SECTION IV. — *Article 75.*

SECTION V. — *Article 76.*

SECTION VI. — *Article 77.*

SECTION VII. — *Article 78.*

SECTION VIII. — *Article 79.*

SECTION IX. — *Article 80.*

CONCLUSION.

LES ACTIONS DE TRAVAIL

INTRODUCTION

Quel que soit l'idéal social vers lequel chacun de nous aspire, il faut reconnaître, à moins de tomber dans l'utopie, qu'une large place doit être réservée à l'intérêt et que toute réforme doit tenir compte de ce puissant facteur. Nous n'irons pas jusqu'à prétendre, comme l'a fait une doctrine aujourd'hui abandonnée du reste, que l'intérêt seul explique nos actions et notre conduite, mais s'il n'en est pas la cause principale et unique, il serait enfantin de ne pas lui reconnaître le rôle de levier dans le domaine de l'activité humaine.

Nous concéderons sans peine que l'intérêt est un sentiment peu noble et peu généreux. Mais, de même que certains défauts, intelligemment endigués et adroitement dirigés, se transforment, en faveur de ceux qui ont su s'imposer une discipline, en armes puissantes, de même l'intérêt adroitement exploité devient une source féconde de richesses et de force.

N'est-ce pas un gage certain d'étroite collaboration que s'attacher quelqu'un par l'intérêt? Cela est tellement vrai que dans l'antiquité nous voyons tous les grands capitaines, dans leur harangue avant le combat, promettre terres et butin à leurs soldats s'ils font vaillamment leur devoir. Au moyen âge, le suzerain distribue à ses vassaux une partie des fiefs qu'il a pu conquérir grâce à leur concours. Et dans les temps modernes Napoléon dotant ses maréchaux ne fait que continuer une tradition plusieurs fois séculaire.

Sans aller jusqu'à prétendre qu'il faille voir dans le

partage des terres, et la création des fiefs et des majorats l'origine de la participation aux bénéfices, et par conséquent de l'actionnariat ouvrier, il faut néanmoins reconnaître qu'ils y sont en germe. Ce n'est donc pas une idée neuve que l'on puisse se permettre de rejeter comme une innovation dangereuse et hardie. Elle est de tous les temps, elle mérite par conséquent d'occuper une place dans nos réformes et de tenir un rang prépondérant dans l'édifice social moderne.

La loi du 26 avril 1917 sur les Sociétés anonymes à participation ouvrière est un appel à ceux qui veulent tenter un essai loyal d'union entre le capital et le travail, mais ce ne sont pas les lois qui font les mœurs, et le malaise, pour ne pas dire l'hostilité qui règne dans les rapports entre patrons et ouvriers ne s'apaisera que lorsque patrons et ouvriers comprendront que leurs intérêts sont communs.

Pour cela, il faut qu'ils se rapprochent, il faut que chacun des deux partis vive un peu la vie de l'autre, en un mot, il faut qu'ils collaborent, et qu'ils le sachent.

Et c'est précisément vers cette collaboration consciente que tendent des réformes généreuses comme la loi du 26 avril 1917 et des projets du plus haut intérêt, tels ces Comités mixtes de patrons et d'ouvriers que des esprits distingués sont en train d'étudier et d'essayer d'introduire dans nos mœurs.

Peut-être nous objectera-t-on que la participation aux bénéfices, de même que l'actionnariat ouvrier et les Comités mixtes, n'ayant pas jailli naturellement du choc des intérêts des employeurs et des salariés, sont condamnés à un avenir incertain. Cela est possible. Mais n'est-ce pas alors faire le procès de tous ceux qui ont eu des idées généreuses et qui ont essayé de faire avancer d'un pas l'humanité dans la voie du progrès ?

L'opinion publique a besoin d'être éclairée, guidée même. Et nous ne saurons jamais trop entourer de notre vénération les hommes éminents qui ont cherché un remède aux malaises dont souffrent leurs semblables.

N'oublions pas d'ailleurs que souvent d'utopies de rê-

veurs sont nées des réformes qui ont bouleversé l'ordre social. Les philosophes du dix-huitième siècle nous en fournissent la preuve.

En tout cas, si le système que nous étudions n'a pas jailli naturellement du choc des intérêts, il a néanmoins une base qui lui assure une certaine vitalité puisque il ne repose en partie que sur l'intérêt.

PREMIÈRE PARTIE

La Participation aux Bénéfices

CHAPITRE PREMIER

Historique de la Participation aux Bénéfices

SECTION PREMIÈRE

Définition

Il y a longtemps que l'on recherche les moyens de prévenir les conflits entre le Capital et le Travail.

Sans avoir la prétention d'exposer tous les systèmes qui ont été proposés, nous allons néanmoins essayer de suivre l'évolution des idées mises en pratique pour atténuer l'acuité de la lutte entre la classe patronale et la classe ouvrière.

On a pensé, suivant l'expression imagée de M. Gide, qu'il n'y a que deux moyens pour empêcher les gens de se battre, ou bien leur persuader de s'embrasser ou bien au contraire les faire reculer à quatre pas de distance et tracer entre eux une ligne qu'ils ne devront pas franchir.

La seconde partie du dilemme a ses partisans. C'est une théorie qui peut fort bien se défendre, malheureusement le cataclysme qui s'est abattu sur l'Europe pendant quatre ans a démontré une fois de plus qu'il n'y a pas de dis-

tance, pas de convention, en un mot pas de frein pour celui qui a réellement envie de se battre.

Il vaut donc mieux à notre avis donner toute son attention et tous ses soins aux systèmes qui tendent à rapprocher les antagonistes sans aller toutefois jusqu'à les faire s'embrasser.

Pour essayer d'obtenir ce bienfaisant résultat, un moyen a été préconisé dans la première moitié du siècle dernier. C'est la participation aux bénéfices qui a donné plus tard naissance à la participation au capital, et par conséquent à l'actionnariat ouvrier et dont beaucoup d'auteurs trouvent que l'on pourrait essayer d'utiliser encore certains côtés intéressants pour arriver à donner à la classe ouvrière cette éducation économique qui lui fait défaut et qui lui est tellement nécessaire.

M. Waxweiler a donné de la participation aux bénéfices une définition que nous nous permettons de reproduire textuellement ; c'est, dit cet économiste distingué, un mode de rémunération du travail des ouvriers par lequel une part dans les bénéfices éventuels de l'entreprise vient s'ajouter à leur salaire normal.

Il faudra donc bien nous garder de comprendre dans la participation aux bénéfices les institutions patronales qui ont pour but, à l'aide de prélèvements annuels sur les bénéfices, l'amélioration du sort des ouvriers par l'institution d'œuvres sociales de la plus haute valeur morale. Que certaines maisons en créant des crèches, des caisses de secours, des hôpitaux, des maisons de retraite fassent de la sorte participer leurs ouvriers ou employés aux bénéfices réalisés, cela est indéniable ; mais il n'y a pas en là circonstance, à proprement parler, participation aux bénéfices car le salaire des ouvriers n'est pas augmenté. Comme le dit fort justement M. Waxweiler il faut que la participation soit directe, or là n'est point le cas. La philanthropie, si nous nous plaçons au point de vue économique, n'est pas une rémunération du travail.

Peut-être pourrait-on être tenté d'assimiler le métayage à la participation aux bénéfices. Mais il y a entre ces deux institutions des différences juridiques et économiques telles qu'un examen rapide de la question fait tout

de suite voir qu'il n'y a pas d'assimilation possible. En effet, dans le cas de participation aux bénéfices, l'ouvrier touche dans tous les cas le salaire convenu, tandis que le métayer n'a d'autre rémunération que sa part des produits, or l'on conçoit très bien que dans les mauvaises années ceux-ci soient nuls.

La participation aux bénéfices n'a pas de rapports non plus avec une institution assez en honneur dans le grand commerce et dans la grande industrie ; institution qui consiste à intéresser aux bénéfices de l'entreprise qui les emploie, les directeurs, les contre-maîtres, les chefs de service, les surveillants.

La participation aux bénéfices, du moins dans le sens usuel, visé la rémunération des ouvriers en général et non pas seulement celle de certains employés.

Suivant une formule heureuse, il ne faut voir dans ces œuvres philanthropiques comme dans ces primes accordées à certains commis et employés que des « avant gardes de la participation. »

SECTION II

Premières applications de la participation aux bénéfices.

C'est en Angleterre, en 1832, que l'on voit pour la première fois un patron, Lord Wallscourt admettre ses ouvriers au partage de ses bénéfices. Mais Lord Wallscourt étant un propriétaire foncier, son essai n'a pour nous qu'un intérêt historique.

Dans le domaine de l'industrie la première application de la participation aux bénéfices date de 1842. Et c'est à un Français, Leclaire, que revient l'honneur de cette tentative. Ce fut lui en effet qui mit en vigueur ce principe d'une grande hardiesse. Leclaire était un homme de cœur autant que d'intelligence. Gardeur de bestiaux, il vint chercher fortune à Paris. Après huit ans de labeur, il devint propriétaire d'un capital de mille francs. Il s'établit alors patron et se trouva bientôt à la tête d'un atelier des plus importants. Il fut frappé de la rapidité de sa fortune.

et trouva injuste de n'y associer en aucune façon ses fidèles collaborateurs. Il fonda d'abord une société de secours mutuels. Mais son esprit en quête de réformes fondamentales ne pouvait se contenter d'une aussi modeste création.

Un jour, l'économiste Frégier vint voir Leclaire pour se renseigner sur le mode d'existence de ses ouvriers. La conversation roula sur les relations entre patrons et ouvriers. Humblement, Leclaire avoue qu'il lui semble impossible de mettre fin à l'hostilité qui règne entre la classe ouvrière et la classe patronale. Frégier répond qu'il n'y a qu'une solution à cette question : la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise. Leclaire trouva l'idée de Frégier inapplicable.

Les années passèrent. Cependant un jour, vers 1840, les paroles de Frégier revinrent à la mémoire de l'infatigable chercheur qu'était Leclaire, et ce, détail piquant, juste au moment où Frégier s'attachait à faire ressortir les caractères de vaine impossibilité de la participation aux bénéfices, Leclaire se demanda si « par une économie plus attentive des matières premières et par l'entretien plus soigneux des outils l'ouvrier ne pourrait pas faire réaliser un bénéfice à la fin de la journée ». Bénéfice qu'il évaluait alors à vingt-cinq centimes. Il se demanda en outre si l'ouvrier par un zèle plus soutenu, par une bonne volonté plus grande, et par une meilleure distribution de son temps ne pourrait pas, sur une journée de travail, et sans l'allonger, fournir un ouvrage équivalant à une heure. Comme en ces temps reculés, l'ouvrier se faisait payer soixante centimes l'heure, Leclaire calcula donc qu'un seul ouvrier pouvait, par sa bonne volonté, procurer par jour un boni de quatre-vingt cinq centimes. Ce qui représentait au bout d'une année de trois cents jours une économie de 255 francs, c'est-à-dire pour trois cents ouvriers 76.500 francs.

Comme Leclaire, tout en étant un philanthrope désintéressé, était en outre un industriel d'un grand sens pratique, il se rendit compte que cette économie de 76.500 fr. ne pouvait être réalisée que si l'ouvrier y voyait son intérêt. Et quelle façon plus tangible de lui faire voir que c'est

son intérêt que de lui verser dans les mains le produit de cette économie ?

Dès lors, le plan de Leclaire était arrêté. Il lui fallut deux ans pour en préparer l'exécution tant il eut à vaincre des hostilité et des résistances. Notamment il fut l'objet d'un rapport au préfet de police. Comme il y était déclaré que l'ouvrier ne doit pas s'entendre avec le maître, un commissaire signifia à plusieurs reprises au sieur Leclaire, interdiction de rassembler ses ouvriers pour leur exposer son plan d'organisation de la participation aux bénéfices. Voilà bien là une application de la seconde partie du dilemme posé par M. Gide : faire reculer les gens à quatre pas de distance et tracer entre eux une ligne qu'ils ne devront pas franchir.

Heureusement Leclaire penchait vers la première proposition du dilemme. Il essaya donc de convaincre ses ouvriers de l'intérêt qu'il y avait pour eux de s'associer avec lui. La tâche était d'autant plus difficile et délicate qu'en dehors des foudres administratives dont il était menacé, Leclaire avait à vaincre la méfiance des ouvriers auxquels il était réduit à s'adresser par voie de circulaires à cause de ce terrible rapport au préfet de police.

Enfin, il annonça qu'à partir du premier Janvier 1842, la participation aux bénéfices serait introduite dans son atelier, et le 12 février 1843, ayant réuni les participants, il dépose devant eux la somme de 12.266 francs représentant leur part collective dans les bénéfices de l'année.

Telle fut la première application industrielle de la participation aux bénéfices.

Elle prit une grande extension grâce à l'influence des idées humanitaires des Saint-Simon, des Louis Blanc, des Robert Owen, grâce aussi à la propagande des partisans du système.

SECTION III

Différentes applications de la participation aux bénéfices

La participation aux bénéfices a été parfois introduite par des industriels philanthropes, soit comme complé-

ment d'un ensemble d'institutions patronales, soit comme conséquence d'une fortune rapide et de bénéfices considérables soit comme simple acte de munificence. Parfois, quelques-unes de ces applications coïncident avec la création ou plus souvent avec la modification d'une entreprise industrielle sous forme de société commerciale comportant généralement des actions de faible import. Dans certains cas, la participation est venue former le couronnement d'améliorations progressivement apportées au système du salaire pur et simple ; dans d'autres cas, elle a nettement poursuivi l'émancipation des travailleurs (Maison Godin à Guise).

Parfois, il s'agissait pour le patron de récompenser les ouvriers de leur bonne entente avec lui, de provoquer chez eux un redoublement d'activité pour faire face à un surcroît de commandes ou à une faillite menaçante.

Enfin, beaucoup d'industriels avaient en vue de s'attacher leurs employés trop enclins à quitter leur entreprise, de restreindre la liberté de leur personnel ou simplement de réaliser personnellement des bénéfices plus grands.

Comme on vient de le voir par ce rapide exposé, la participation aux bénéfices est une institution très souple, permettant de solutionner d'une façon aussi élégante que pratique nombre de conflits et de donner satisfaction dans bien des cas à des intérêts opposés, mais il ne faudrait pas voir dans la participation aux bénéfices, la panacée universelle qui fait disparaître tous les maux et malaises sociaux.

CHAPITRE II

Etude de la Participation aux Bénéfices

SECTION PREMIÈRE

Avantages de la participation aux bénéfices.

Il est certain que la participation aux bénéfices augmente la productivité du travail. Pour obtenir ce résultat on a bien essayé d'autres systèmes : le salaire à la pièce, la prime à la bonne exécution, mais la participation basée sur la différence entre le prix de vente et le prix de revient réunit implicitement les divers systèmes mis en vigueur pour augmenter la productivité, et comme on l'a fort justement fait remarquer, elle arrive à ce résultat grâce à la réduction des frais généraux. C'est d'ailleurs ce but que Leclaire avait tout de suite entrevu lorsqu'il fonda la participation aux bénéfices.

Elle arrive encore à augmenter la productivité grâce au perfectionnement de la production. En effet, le salarié ne se considère plus comme un serviteur à gages, mais comme un collaborateur; aussi, emploie-t-il mieux ses heures de présence à l'atelier et s'intéresse-t-il davantage à ce qu'il fait. Enfin, d'une manière générale, la participation diminue le nombre des grèves et crée une émulation des plus fécondes entre les ouvriers.

Et les patrons ont si bien compris les avantages de la participation quant à la productivité que beaucoup sans oser en faire l'application générale dans leur entreprise en ont néanmoins fait une application partielle en l'instaurant pour les directeurs, les surveillants, les contre-maîtres, mais une mesure pareille est illogique

et nous nous permettrons à ce propos d'emprunter à M. Waxweiler un argument plein de bon sens qu'il met dans la bouche d'un ouvrier : « Si nous ne pouvons, disait ce salarié, exercer aucune influence pour notre bon ou notre mauvais vouloir sur la production, pourquoi donc accorde-t-on une part dans les bénéfices aux contre-maîtres, surveillants, qui sont chargés de monter la garde à nos côtés ! En toute justice ce n'est même pas à eux que reviendrait la part qu'on leur alloue puisque finalement c'est nous qui avons fait notre possible. » Et cela est profondément vrai.

La participation aux bénéfices est un encouragement à l'épargne, parce qu'il est bien plus facile de mettre de côté une somme assez élevée et reçue en une fois que de prélever jour par jour de minimes économies sans compter que l'ouvrier qui prend à l'usine l'habitude d'économiser les matières premières, ne souffrira pas, rentré dans son ménage, qu'il y ait gaspillage et désordre.

Elle a en outre l'avantage de créer un pont entre la classe ouvrière et la classe patronale, car, comme nous le disions tout à l'heure, elle fait de l'ouvrier non plus un serviteur à gages, mais un collaborateur. Elle prépare donc son éducation sociale et économique et cela est très précieux pour nous qui voyons dans l'actionnariat ouvrier une forme plus perfectionnée et plus complète de la participation aux bénéfices, un moyen d'arriver à persuader les gens de s'embrasser. Et c'est pourquoi nous désirerions que la participation aux bénéfices précédât dans tous les cas l'actionnariat ouvrier.

SECTION II

Jugement de la classe ouvrière sur la participation aux bénéfices.

En général, les ouvriers ne sont pas très partisans de la participation aux bénéfices. Non pas qu'aveuglés par un esprit sectaire farouche ils lui refusent toute espèce de qualité, mais elle a à leurs yeux un grave défaut : elle

est un acte de générosité et de philanthropie de la part du patron. Leur fierté ombrageuse s'effarouche d'une institution qui leur semble un acte de charité:

Et pour certains même, grâce à cette tournure d'esprit que donne la lutte pour la vie et à ce tempérament désabusé, dont sont dotés ceux qu'a meurtris une existence âpre et difficile, il y a dans la participation aux bénéfices un poison caché. « Timeo Danaos ». Le patron annoncera que les bénéfices réalisés se sont élevés à une certaine somme. Si important que soit le chiffre donné, qui peut prétendre que beaucoup ne penseront pas dans leur for intérieur qu'en réalité il est de beaucoup supérieur à celui officiellement déclaré. Et si élevé que puisse être la part qui lui reviendra, l'ouvrier dans ce cas la touchera avec le sentiment qu'il devrait lui en revenir bien davantage et qu'une fois de plus il est spolié. Ou bien il sera convaincu que le patron a compris dans les frais généraux ses dépenses personnelles dépensant d'autant plus facilement l'argent et le gaspillant même qu'il savait le prélever sur une somme destinée à être partagée entre lui et une collectivité ouvrière et par conséquent n'en diminuer sa part que dans une proportion infime. Aussi l'ouvrier en concluera-t-il en suivant la formule populaire « qu'une fois de plus, le luxe du patron est payé avec la misère de l'ouvrier. »

La participation aux bénéfices pure et simple ne comprenant aucune participation dans la gestion des affaires éveille fatalement un sentiment de méfiance très humain.

Plus les classes ouvrières prennent conscience de leurs forces et moins on pourra leur faire admettre qu'elles doivent accepter sans contrôle ce qui leur est concédé dans les bénéfices réalisés par leur travail.

C'est pourquoi, désireuses de faire disparaître ce sentiment de méfiance, certaines maisons ont accepté de faire contrôler leurs comptes par l'entremise d'un vérificateur tantôt désigné par le patron lui-même, tantôt délégué par les participants.

Mais malheureusement pour les partisans de la participation aux bénéfices, du fait même que seules quelques rares maisons ont accepté ce contrôle de leur comptabilité,

leurs adversaires en concluent que pour que l'exemple n'ait pas été suivi davantage c'est qu'il gênait les patrons.

Quant à la jurisprudence, d'une manière générale, elle refuse à l'ouvrier participant le droit à la communication des livres ; il n'a pas l'exercice du contrôle des comptes et il ne peut pas l'avoir en droit puisqu'il n'est pas participant aux pertes. Tout au plus la jurisprudence lui reconnaît-elle le droit de représentation des livres.

Enfin ceux des ouvriers qui s'intéressent à l'avenir de leur classe et que ne hantent pas seulement les soucis de la vie matérielle, formulent contre la participation aux bénéfices une objection très grave. Ils prétendent que bien loin de rapprocher les classes cette institution crée un nouvel abîme ; et abîme d'autant plus dangereux qu'il est creusé entre des individus poursuivant un même but cherchant la réalisation d'aspirations communes et que, par conséquent la plus étroite solidarité devrait unir. En effet, dans les entreprises où la participation aux bénéfices est organisée, il y a deux catégories différentes d'ouvriers : ceux qui sont appelés à profiter de cette institution et ceux qui n'y peuvent prétendre comme n'étant pas, par exemple, assez anciens dans la maison. Or l'antagonisme que cette situation fait naître entre ouvriers travaillant côte à côte, a revêtu parfois un caractère tellement pénible que dans certaines entreprises les ouvriers eux-mêmes ont demandé à leurs patrons de renoncer à la participation aux bénéfices.

SECTION III

Examen critique de la participation aux bénéfices.

Certains économistes, M. Leroy-Beaulieu en tête, prétendent que la participation aux bénéfices n'est ni équitable ni juridique. En effet, dit cet auteur : « Les bénéfices industriels et commerciaux ne tiennent pas au personnel ouvrier, ils tiennent à la conception et à la direction de l'entreprise. Une affaire réussit quand elle a été judicieusement préparée, qu'elle est bien agencée, bien surveillée,

bien conduite ; quand le fondateur a choisi un bon emplacement, s'est mis dans les goûts du public quand il a su créer des installations à la fois économiques, perfectionnées et efficaces, quand le directeur se tient toujours au courant de tous les progrès techniques et sait les adapter sans gaspillage à sa fabrication, quand il a du coup d'œil pour acheter et pour vendre, quand il inspire confiance à sa clientèle, etc. Voilà les sources de bénéfices industriels, elles ne sont pas ailleurs, c'est pour cela qu'ils sont si variables. C'est la tête du patron qui crée les bénéfices ce ne sont pas les mains des ouvriers. »

S'il y a une part de vérité dans l'affirmation de M. Leroy-Beaulieu, il ne faut pas cependant se laisser impressionner outre mesure par ce qu'il avance et qu'il n'a pas eu la précaution, il faut bien le reconnaître, d'entourer d'un luxe de démonstration. Son opinion était en partie vraie à l'époque où les grandes entreprises se trouvaient aux mains de personnes isolées qui en dirigeaient l'exploitation et souvent en avaient conçu l'établissement. Très souvent ces personnes, outre les capitaux qu'elles avaient réunis dans l'affaire, fournissaient une grande partie du travail qui devait les faire valoir ; travail d'intelligence et d'initiative comportant un ensemble de fonctions complexes résumées par ce terme : diriger. Le vocabulaire économique appelle ce chef d'entreprise, l'entrepreneur. Mais l'évolution vers la grande production a fortement diminué le rôle de l'entrepreneur. Il est presque toujours maintenant remplacé par une association de capitaux. En effet, les capitaux proviennent d'actionnaires et d'obligataires et le travail d'intelligence et d'initiative est fourni par le conseil d'administration, par le directeur (gérant ou administrateur délégué), par le sous-directeur des travaux et le sous-directeur de la vente et le travail d'invention se fractionne en travail scientifique (projets, découvertes) apporté par l'inventeur et un travail d'organisation apporté par le ou les fondateurs. Où vont les bénéfices dans une entreprise ainsi constituée ? aux actionnaires ; mais ceux qui assument les fonctions de l'entrepreneur de jadis, ceux qui encourent toutes les responsabilités,

administrateurs, directeurs techniques et commerciaux seront rétribués par des traitements fixes.

L'attribution des bénéfices ne répond plus du tout à la réalité de jadis et la valeur de l'argument de M. Leroy-Beaulieu s'en trouve singulièrement diminuée. D'ailleurs n'est-ce pas par un entrepreneur que la participation aux bénéfices a été instituée, et Leclaire n'a-t-il pas pris la peine de nous exposer lui-même les avantages qu'en tant qu'industriel il retirait de la participation aux bénéfices. Elle donnait tout autant satisfaction à l'homme de cœur qu'il était qu'à l'industriel avisé qu'il s'est révélé. Bien que l'argument ait cours, il ne faut donc pas se laisser impressionner par lui : la participation aux bénéfices est plus équitable et plus scientifique que l'on veut bien le dire.

On demande parfois à quoi peut bien correspondre le supplément de salaire accordé à l'ouvrier à titre de part dans les bénéfices. Au surcroît de zèle, d'activité et de soins qu'il déploie, répond-on quelquefois. Certes la réponse n'est pas heureuse, car l'ouvrier peut fournir ces efforts supplémentaires et malgré tout l'entreprise ne pas réaliser de bénéfices. Dans ce cas la participation aux bénéfices serait anti-économique, car c'est une véritable fraude qui serait commise à l'égard du salarié. Autrement dit, toute rémunération à laquelle ne répond pas une contreprestation en travail n'a pas de caractère économique. Il y a plus-value imméritée. Mais une idée s'est fait jour à notre époque et qu'il est impossible de méconnaître si l'on veut étudier d'un peu plus près le problème qui nous intéresse.

Tout le monde reconnaît que la formule qui consiste à dire que le salaire doit suffire aux besoins de l'ouvrier n'est pas une formule juste, vraie et équitable.

Il y a déjà plusieurs années que les ouvriers anglais ont fait prévaloir ce principe, que les salaires doivent varier d'après la situation des affaires et c'est en vue de réaliser ce principe qu'a été créé le système de l'échelle mobile. Dans cette combinaison on adopte comme zéro de l'échelle des prix, le prix de vente du produit à une certaine époque et comme zéro de l'échelle des salaires, le

salaires à la même époque ; on établit divers degrés de variation des prix puis on détermine pour chacun de ces degrés dans quelles proportions le taux des salaires devra s'élever ou s'abaisser. Or, le principe de l'échelle mobile n'est autre que le principe de la participation ; au lieu de graduer la rémunération de l'ouvrier sur le prix de vente du produit, on le proportionnera à la différence entre le prix de vente et le prix de revient, c'est-à-dire au bénéfice. Et personne ne songe à contester le caractère parfaitement scientifique des échelles mobiles.

L'allocation d'un supplément sous forme de majoration du salaire ou de part dans les bénéfices, apparaît aux ouvriers comme une restitution de ce qui leur serait dû. Evidemment il est très légitime que les patrons pensent autrement. Mais peut-on empêcher les ouvriers d'agir comme s'ils avaient, suivant l'expression de M. Gide, des droits sur toutes les richesses qui sont sorties de leurs mains. Et comme le fait fort justement remarquer M. Waxweiler, nulle prescription économique n'empêchera que l'opinion, expression militante des mœurs, n'apporte aux ouvriers dans cette revendication, un concours sans cesse plus puissant et plus éclairé.

D'ailleurs, cette revendication a une base économique indiscutable. Dans toute société bien équilibrée il ne doit pas y avoir accroissement exagéré d'une certaine classe au détriment d'une catégorie d'individus. L'apologue de Menenius Agrippa est de tous les temps et de tous les pays. Et comme l'a écrit M. Léon Bourgeois : « Il y a « bien au-dessus de nous, autour de nous, nous enserrant « de toutes manières, une solidarité naturelle dont « nous ne pouvons nous dégager et nous naissons tous « débiteurs les uns des autres. »

Et peut-on l'écarter sans même là discuter, cette théorie de l'ouvrier qui prétend qu'en cas d'insuccès de l'entreprise, il y a communauté de risques entre le capital et le travail. Que l'usine soit incendiée, qu'une débâcle oblige le patron à fermer, et voilà plusieurs centaines d'ouvriers qui chôment. Du moment que le salarié est exposé à des aléas, il n'est pas sans avoir quelques titres écono-

miques à une rémunération de la même nature que celle de l'employeur.

A cela, l'on répond que du moment que l'ouvrier a accepté un forfait, le prix du forfait étant payé, il n'a plus rien à réclamer.

D'abord, est-il toujours vrai que l'ouvrier ait accepté librement ce forfait ? Son consentement ne peut-il avoir été vicié par une de ces dures nécessités qui suppriment complètement le libre arbitre : menace d'être jeté à la rue ou d'être saisi. Certes, et cela est fort heureux, ces cas se font de plus en plus rares. Mais en admettant même que le contrat ait été librement débattu et accepté, l'argument présenté par les ouvriers anglais dans la revue : *Labour Co-partnership* n'en reste pas moins fort troublant : « Nous apportons, disent-ils, à la production non « seulement notre temps de travail, lequel fait l'objet du « débat et de la convention juridique avec le patron, mais « encore un véritable capital qui est notre personnalité « tout entière que nous risquons dans l'opération au « même titre que le capitaliste son argent. Comme lui, « nous avons droit à un dividende, c'est-à-dire à une « part des bénéfices. Méconnaître cela c'est méconnaître « au travail, toute dignité, c'est le ravalier au rang d'une « simple denrée. » Or ce sentiment qui va grandissant et qui fait que de plus en plus les travailleurs prennent notion de leur dignité et de leur personnalité d'hommes libres est trop ancré maintenant dans notre mentalité et dans nos mœurs pour que nous puissions nous permettre de n'en pas tenir compte.

Une des causes de la force de Rome c'est que la plèbe a consenti à ne pas abdiquer sa personnalité entre les mains des patriciens. Ne soyons donc pas surpris de voir les ouvriers usant de leurs droits d'hommes libres défendre et promouvoir leurs intérêts.

Comme le disait M. Clémenceau au mois de mars 1919 à des délégués de la C. G. T. qui lui soumettaient le cahier des revendications de la classe ouvrière française : « l'heure du travail a sonné. Le moment est venu pour vous de prendre une part dans la gestion des affaires. »

En attendant que la classe ouvrière soit mûre pour

prendre sa part dans la gestion des affaires, n'est-il pas de bonne politique de l'y préparer en réservant suivant la formule de M. Pagnot : une part au travail dans la gestion des entreprises ; et c'est justement vers ce but que tend, ainsi que nous le verrons un peu plus loin, une institution plus complète que la participation aux bénéfices : nous avons nommé l'actionnariat ouvrier.

Un économiste allemand Lujó Brentano reprochait à la participation d'accentuer l'anarchie de la production et il n'en voyait l'introduction possible que lorsque la monopolisation des industries susceptibles d'être organisées en syndicats de production aurait mis fin aux désordres dont souffrait l'industrie avant la guerre.

Son argument n'était pas dénué de valeur. En effet, la participation rend l'ouvrier solidaire des intérêts particuliers de l'entreprise, et elle l'asservit comme son patron aux lois d'une concurrence effrénée. Les crises de surproduction ont pour résultat d'accroître l'armée des sans travail. Il faut donc que les patrons d'industries semblables se trouvent coalisés en face d'ouvriers organisés, d'où régularisation des taux des salaires et « refus de travail sagement modérateur ». Mais ce qui était vrai alors ne l'est plus du tout maintenant. L'industrie a besoin de surproduire et le refus de travail sagement modérateur serait à notre époque une monstruosité.

On reprochait à la participation de ne faire obtenir à chaque intéressé qu'une rémunération dérisoire, en général 4,40 0/0 du salaire. Mais ce reproche qui était fondé lorsque les ouvriers gagnaient trois ou quatre francs par jour a singulièrement perdu de sa valeur maintenant que le taux des salaires s'est élevé d'une façon aussi anormale. L'ouvrier qui n'aurait pas été très impressionné jadis de recevoir 90 francs à la fin de l'année, montant de sa part dans les bénéfices de l'entreprise, se trouvera plus favorablement prévenu maintenant qu'au même taux c'est une somme de trois à quatre cents francs qui lui sera allouée.

Un grief que l'on fait assez communément à la participation, c'est de soulever tôt ou tard l'hostilité des ouvriers,

attendu que l'absence de dividende détruit fatalement l'équilibre du budget familial.

Il est certain qu'il y a là un danger dont il ne faut pas nier la gravité mais si l'on veut faire l'éducation de la classe ouvrière, il faut lui apprendre à compter et à ne pas vivre au jour le jour. Car la ménagère dépensera peut-être moins facilement une somme d'argent un peu importante qu'elle touchera en une seule fois, qu'elle ne le fait d'habitude avec le salaire hebdomadaire que son mari lui apporte. L'on sait d'ailleurs la très grande part de vérité que renferme ce dicton populaire « un billet écorné se dépense bien plus facilement qu'un billet entier ».

De leur côté, les socialistes se montrent en général parfaitement hostiles à la participation aux bénéfices. Ils prétendent qu'elle n'est qu'un palliatif ayant un caractère réactionnaire et que c'est une attache nouvelle à la bourgeoisie capitaliste dont il faut fuir l'alliance sous quelque forme que ce soit.

Sûr ce terrain, nous ne nous permettrons pas d'engager la discussion car ce serait soulever des problèmes que nous ne sommes nullement qualifiés pour étudier et qui d'autre part sortiraient trop du cadre de cette étude.

Enfin, et c'est là un reproche dont il est difficile de ne pas reconnaître le bien fondé, on dit couramment : la participation aux bénéfices est un arrangement injuste car il n'est pas admissible de participer aux bénéfices, sans participer aux pertes.

M. Waxweiler, apôtre convaincu de la participation, répond à cela « sous le régime participationniste le contre-coup de la dépréciation du produit se traduit d'abord par le gain d'une somme moindre lorsque le bénéfice est simplement réduit, puis par l'absence totale de rémunération supplémentaire dans le cas où le bénéfice est nul et enfin par une diminution du salaire normal si le bilan se solde en déficit. Mais la réfutation de M. Waxweiler malgré la grande part de vérité qu'elle renferme n'est pas convaincante.

Un patron qui se résout à diminuer le taux des salaires, renonce à continuer la lutte contre ses concurrents. Il verra en effet son usine rapidement désertée, aussi, avant

d'en arriver à cette cruelle nécessité préférera-t-il, au besoin, entamer son capital s'il espère pouvoir sortir de la crise et continuer à payer ses ouvriers au prix normal. Et plutôt que d'avouer à ses employés que l'année a été mauvaise et qu'il n'y a pas de bénéfices à partager, n'aimera-t-il pas mieux devant le discrédit que cela jetterait sur sa maison, essayer de tromper et le public et les salariés et accuser quand même un boni quelconque. Le commerce et l'industrie ont parfois besoin pour se maintenir ou surmonter une crise qui pourrait devenir désastreuse de recourir à des expédients de ce genre. Et c'est justement parce que nous trouvons excellent ce sentiment de dignité que l'ouvrier puise dans le fait que la participation aux bénéfices le transforme en un collaborateur, que nous sommes choqués de l'atteinte que subit sa dignité du fait qu'il ne sent qu'indirectement le contre-coup du *damnum emergens* subi par son patron. Cela ne répond plus à la collaboration étroite, à la solidarité réelle que nous désirons et à laquelle nous voudrions atteindre.

Ainsi que nous l'avons vu précédemment, la distribution des bénéfices s'opère soit par l'attribution d'espèces à chacun des employés à la fin de chaque exercice, soit par le versement d'une somme consacrée à des œuvres de prévoyance ouvrière. Les deux procédés ont des inconvénients.

En effet, la distribution des bénéfices du travail en fin d'année rend irréguliers les budgets de la classe ouvrière.

Et si les bénéfices sont consacrés à des œuvres de prévoyance, les ouvriers n'y voient pas d'intérêt immédiat et la participation n'a aucune influence sur eux. M. Souchon dit même à ce propos : « Les ouvriers y voient un « vol patronal parce que, disent-ils, les institutions de prévoyance que crée le patron avec l'argent de la participation, il serait peut-être obligé de les avoir sans elle. Dès lors on l'accuse d'assurer des charges qui sont naturellement les siennes avec l'argent des ouvriers.

Et il y a là un germe de défiance.

En résumé, la participation aux bénéfices malgré les très réels avantages qu'elle possède n'est pas cependant

suffisante pour apaiser les conflits entre le capital et le travail. Elle a le très grave inconvénient de n'être qu'une demi-mesure. L'on ne peut donc songer à lui faire une place plus grande dans nos institutions sociales. Qu'on essaye de la développer et de la répandre, rien de plus logique et de plus bienfaisant car grâce à sa grande souplesse, elle peut s'adapter à bien des cas où toute autre réforme risquerait d'envenimer le conflit ou ne donnerait aucun résultat ; mais elle n'est qu'un éphémère palliatif.

Seules les réformes qui vont au fond des choses ont chance de réussir !

En tout cas, nous devons beaucoup à la participation aux bénéfices car c'est elle qui a préparé l'actionnariat ouvrier et qui l'a rendu possible. Que ce soit une institution qui ait fait son temps, et cela n'est nullement démontré, on peut le prétendre ; mais elle a droit à notre respect et comme l'a dit John Brooks, délégué de l'American Association of Science, au Congrès de 1889 : « Aucun
« de ceux qui ont acquis de l'expérience en matière de
« participation aux bénéfices ne songera désormais à en
« faire un sujet de plaisanterie. Il faut être un ignorant
« pour se permettre de la ridiculiser. Quiconque en aura
« étudié sérieusement l'histoire aura au moins du respect
« pour le grand problème ainsi posé. »

DEUXIÈME PARTIE

La Participation au Capital

CHAPITRE PREMIER

Historique de la participation au Capital

SECTION PREMIÈRE

Lien entre la participation aux bénéfices et la participation au capital.

Certains employeurs, patrons ou directeurs de Sociétés industrielles, ont voulu faire de leurs ouvriers des co-associés de leur entreprise.

Pour les uns ce fut une œuvre purement philanthropique. Pour les autres ce fut un moyen pratique d'augmenter leurs bénéfices. Ils ont pensé, en effet, que l'ouvrier devenant actionnaire, il s'établirait entre ses patrons et lui une solidarité d'intérêts ayant une chance d'amener la diminution des conflits incessants du capital et du travail et que c'était ainsi s'assurer une main-d'œuvre régulière et constante.

Les patrons n'ont tout d'abord envisagé l'actionnariat ouvrier que sous la forme de pleine propriété, de propriété perpétuelle et individuelle. Et cela est très logique.

La conception de l'action collective et temporaire ne pouvait sortir que du creuset de l'expérience.

Le premier essai d'actionnariat ouvrier fut tenté par Boucicaut, le fondateur des Magasins du Bon Marché. Rappelons à ce propos la déclaration qu'il fit enfermer sous la première pierre des bâtiments actuels du Bon Marché, le 9 septembre 1869 : « Je désire donner à cette « construction toute spéciale, une organisation philan- « thropique qui me permette en me rendant utile à mes « semblables, de témoigner à la Providence toute ma « reconnaissance pour le succès dont elle n'a cessé de « couronner mes efforts. »

Demeurée seule propriétaire de l'établissement commercial après la mort de son mari et de son fils, Mme Boucicaut constitua, le 14 janvier 1880, une société en commandite simple avec ses collaborateurs et ses principaux employés et elle en conserva la gérance. Ceux-ci devinrent de la sorte propriétaires du fonds social fixé à vingt millions divisés en 400 parts de 50.000 francs qui furent successivement divisées en coupures de moins en moins importantes pour faciliter l'entrée dans la société à un plus grand nombre d'employés. Les intentions de la fondatrice étaient de transmettre à ses employés les parts d'actions qu'elle avait conservées afin qu'ils devinssent petit à petit propriétaires de la maison de commerce « à la prospérité de laquelle ils avaient si largement contribué par leur travail et leur intelligence ». Cette pensée généreuse put en partie se réaliser de son vivant et, voulant l'assurer de façon complète pour l'avenir, elle institua une société civile qui servit d'intermédiaire et permit à ses employés d'acquérir peu à peu les parts qu'elle possédait.

En 1887, à la mort de Mme Boucicaut, la société en commandite simple se transforma en une commandite par actions. Les parts d'actions du Bon Marché continuèrent à être réservées aux seuls employés de la maison de commerce. Les premiers gérants de la nouvelle société furent désignés par Mme Boucicaut dans son testament, leurs successeurs reçoivent leur mandat de l'assemblée

générale des employés actionnaires de l'entreprise commerciale.

Les employés du Bon Marché sont devenus co-propriétaires de la majorité du capital social. La société civile instituée par Mme Boucicaut pour servir d'intermédiaire et permettre à ses employés d'acquérir les parts qu'elle possédait a à peu près intégralement transmis aux employés le fonds social dont elle était le représentant.

Cependant ici la participation au capital n'a pas donné naissance à une société coopérative. Le Bon Marché est demeuré une société à forme capitaliste.

SECTION II

Différentes applications de la participation au capital.

S'inspirant de ce qui avait si bien réussi aux Magasins du Bon Marché, les Magasins du Printemps créèrent à leur tour, et pour leur compte, la participation au capital. Mais ils s'y prirent de telle façon, contraignant leurs employés à se rendre acquéreurs d'actions au moyen de prélèvements sur leurs salaires, que les résultats furent tout différents, à tel point que M. Gide a dit que l'actionnariat ouvrier dans les Magasins du Printemps n'avait été probablement qu'un moyen, pour la direction d'alors, de se procurer des fonds.

TITRE I. — Etude du système employé par l'United States Steel Corporation.

Bien plus intéressant et plus digne de retenir notre attention est l'essai d'actionnariat ouvrier réalisé par le Trust de l'Acier à New-York (United States Steel Corporation).

Le nouveau régime des actions d'employés et d'ouvriers a été inauguré dans ce trust en 1903.

Le comité de ce trust qui occupe plus de 170.000 employés et ouvriers décida en 1902, que sur le gain de la corporation il serait mis de côté deux millions de dollars et davantage s'il était nécessaire pour acheter au moins

25.000 actions de préférence de la corporation, destinées à être offertes aux souscriptions de tout le personnel de la Steel Corporation et de ses filiales avec, bien entendu, intention très nette de favoriser tout particulièrement les ouvriers à petits salaires.

Pour arriver à ce résultat, les employés et ouvriers du trust de l'Acier eurent droit à un nombre d'actions d'autant plus élevé que leurs salaires étaient plus modestes ; c'est ainsi que ceux qui gagnaient 800 dollars au moins par an avaient droit à une quantité d'actions représentées par une somme n'excédant pas 20 0/0 de leur salaire ; tandis que ceux qui gagnaient 20.000 dollars au moins par an n'avaient plus droit en actions qu'à une somme n'excédant pas 5 0/0 de leurs salaires. En outre, la souscription fut d'abord ouverte en faveur des ouvriers à petits salaires. Ceux gagnant des salaires plus élevés ne pouvant acquérir qu'après l'échelon inférieur et en proportion du nombre d'actions mis à la disposition de la catégorie à laquelle ils appartenaient.

Ces 25.000 actions de préférence furent offertes aux employés non pas à leur valeur nominale de 100 dollars, mais avec une prime assez importante, le chiffre fixé par le comité des finances étant de 82 dollars 50.

Ces actions de préférence avaient à la fois les avantages des actions ordinaires et ceux des actions privilégiées ; en effet, elles prenaient part au partage des bénéfices et en même temps elles offraient des garanties analogues à celles des obligations ayant droit en cas de liquidation à leur remboursement sur le même pied que les obligations. En retour, le dividende fut fixé à l'avance à 7 0/0 par le comité des finances sous réserve toutefois des allocations supplémentaires suivant le degré d'ancienneté de l'ouvrier actionnaire. Ce dividende de 7 0/0 n'était dû bien entendu que sur la portion libérée de l'action souscrite.

Le premier janvier 1909, l'United States Steel Corporation offrit à ses employés et ouvriers de souscrire à 18.000 actions de préférence et 15.000 actions ordinaires.

Le trust de l'Acier montrait par là que le système qu'il

avait adopté lui donnait satisfaction puisqu'il le développait.

TITRE II. — Etude du système employé par l'Irvine's Shipbuilding et Drydocks Company

En 1905, la Société anonyme des Mines de Montigné, près de Laval, tenta un essai de participation ouvrière au capital.

En 1906, la Société anonyme des établissements C. Branchu Houdayer et Beaufrils Mariette réunis fit une émission d'obligations comme la maison Japy, frères et C^{ie}.

Mais bien plus important fut l'essai de participation au capital tenté en Angleterre par Sir Christopher Furness, en 1908. Cette fois ce n'est pas une œuvre philanthropique qui est poursuivie, mais une idée essentiellement pratique : s'assurer avant tout une main-d'œuvre régulière et constante. Des grèves nombreuses avaient eu lieu dans les chantiers navals dont Sir Christopher Furness était le directeur et, en se prolongeant, la situation menaçait de faire perdre à l'Angleterre sa suprématie industrielle. Sir Christopher Furness proposa donc aux ouvriers de ses chantiers un système dont les grandes lignes peuvent se résumer comme ceci : d'abord engagement par les ouvriers de ne pas se mettre en grève, en réciprocité engagement par l'employeur de ne pas faire de lock out. Puis émission de 50.000 actions d'une livre. Chaque ouvrier devant souscrire et payer dix actions d'une livre chacune. Pour faciliter aux ouvriers le paiement de ces dix actions, les ouvriers pouvaient demander qu'il fût prélevé 5 0/0 sur leur salaire. Un intérêt de 4 0/0 était garanti aux sommes ainsi placées par les ouvriers dans l'entreprise, quant aux autres actionnaires ils recevaient 5 0/0. Tout bénéfice supplémentaire devant être réparti entre les autres actionnaires et le personnel.

Là encore, comme dans le système Boucicaut ou dans le système de l'United States Steel Corporation, l'ouvrier est propriétaire de son action et pour donner plus de sécurité aux placements faits par ses ouvriers, Sir Christopher Furness a introduit dans la convention la clause d'intérêts fixes dont le mécanisme est celui-ci : En cas

d'exercice en perte; les ouvriers associés sont assurés de toucher 4 0/0 de leurs mises ; en cas d'exercice en gain, le dividende sera proportionnel aux bénéfices réalisés. Notons en passant que la jurisprudence française elle-même reconnaît la validité de la clause d'intérêt fixe en la considérant en cas d'exercice en perte comme une reprise additionnelle de capital, à la condition bien entendu que cette convention soit accompagnée de mesures de publicité légales et qu'elle ne s'applique qu'à une catégorie spéciale d'actionnaires, ce qui était le cas puisque le nombre des actions auxquelles devaient souscrire les associés ouvriers était limité par l'assemblée des autres actionnaires.

Un peu plus tard, en 1909, Sir Christopher Furness tenta une expérience semblable dans une houillère, la mine de Wingate. Il engagea ses ouvriers à souscrire à 50.000 actions d'une livre chacune, mais cette fois il introduisit l'obligation de la souscription, faute de quoi on ne pouvait rester au service de la mine.

TITRE III. — Causes de l'insuccès du système employé par la Irvine's Shipbuilding and Drydocks Cy.

A quels résultats sir Christopher Furness est-il parvenu ? C'est ce que nous allons essayer de dégager. Disons tout de suite que les mineurs de la mine de Wingate ont repoussé les propositions de Sir Furness avant tout essai. Mais pour les chantiers de la Irvine's Shipbuilding et Drydocks Company, malgré leur durée éphémère, nous les trouvons pleins de promesses et de leçons pour ceux qui désireraient suivre l'exemple du grand industriel anglais. Cependant, on nous objectera que l'actionnariat introduit pour un an en 1909 prit fin en avril 1910 et que par conséquent les résultats n'avaient pas dû donner beaucoup de satisfaction. Mais n'oublions pas qu'au lieu de 4 0/0 d'intérêts promis, la direction distribua 9 0/0. C'est là un chiffre singulièrement éloquent.

Il n'eut cependant pas le don d'impressionner les Trade-Unions qui firent une campagne acharnée contre l'actionnariat ouvrier introduit dans les chantiers de construc-

tion navale de Sir Christopher Furness et en obtinrent, par 354 voix contre 302, la résolution.

Il est juste de dire, comme le fait remarquer M. Granier, que le tiers à peine des ouvriers actionnaires prit part à ce vote.

C'est donc plutôt pour une question de principe qu'en la circonstance l'actionnariat fut aboli. Sir Christopher Furness était un adversaire du Trade-Unionisme, il était donc fatal que les Trade-Unions cherchassent à démolir l'œuvre d'un adversaire qui, s'il l'avait emporté, eût gravement compromis tout leur système économique et social.

L'on peut dire en quelque sorte que c'était pour elles une question de vie ou de mort.

Mais nous ferions preuve à notre tour d'esprit sectaire si nous ne signalions pas les graves défauts de la réforme tentée par Sir Christopher Furness.

Sir Christopher Furness voulut s'attaquer immédiatement et directement aux Trade-Unions. Or, l'on peut avoir une conception toute différente et tout opposée à la leur, mais il n'en faut pas moins reconnaître qu'elles ont rendu de très grands services à la classe ouvrière anglaise. Il n'était donc pas adroit de commencer par les heurter de front. Et cela n'est pas en contradiction avec le reproche que nous adressions précédemment à la participation aux bénéfices, de n'être qu'une demi-mesure. Il ne faut pas craindre d'aller au fond des choses et de tirer toutes les conséquences logiques d'une idée, mais il n'est pas toujours prudent d'attaquer de front les idées diamétralement opposées aux nôtres, surtout lorsqu'elles sont établies sur une base aussi solide que celle du Trade unionisme. C'est souvent s'exposer en cas d'insuccès à une déroute complète. Et c'est pour avoir méprisé cette précaution que Sir Christopher Furness a essuyé une grave défaite.

De plus, il avait mis comme condition que chaque ouvrier devrait souscrire ; peu importait l'ancienneté ou le salaire ; or la retenue obligatoire sur les salaires pour payer les dix actions d'une livre chacune fut désastreuse pour les ouvriers à petits salaires qui n'avaient plus assez d'argent liquide pour suffire aux nécessités de leur exis-

tence, alors qu'ils se trouvaient titulaires de sommes indisponibles portées à leur crédit. Or justement, au cours de l'exercice 1909, il y eut un certain nombre de travailleurs qui furent atteints par le chômage, et ils ne purent utiliser cette réserve.

En résumé, Sir Christopher Furness a voulu aller trop vite. Il a brûlé les étapes. Si l'on s'est donné pour but de transformer l'ouvrier en un capitaliste, et l'idée est très défendable, il faut y aller progressivement mais ne pas obliger de but en blanc à la souscription d'actions des salariés qui ont bien du mal à joindre les deux bouts et dont l'éducation économique est entièrement à faire.

Et c'est justement pourquoi a si bien réussi l'essai dont nous allons parler ci-après, c'est que la société qui l'a tenté a su suivre une progression aussi habile que logique et cette société est la South Metropolitan gas Company de Londres.

TITRE IV. — Etude du système employé par la South-Metropolitan Gas Company de Londres.

Les Anglais ont un nom pour désigner une institution née en France mais qui a reçu chez eux un développement beaucoup plus considérable que chez nous et ce nom est Copartnership. La copartnership est la participation aux bénéfices devant provoquer la naissance de l'actionnariat. Cela revient à dire aux ouvriers : nous vous donnerons chaque année une prime, un boni, une part de bénéfices mais nous vous en retiendrons une partie que nous convertirons en actions.

Ce système, comme nous le disions, a d'abord été pratiqué en France par la maison Laroche-Joubert et par la maison Godin. Voilà plus de cinquante ans que la maison Laroche-Joubert existe et à l'heure actuelle son capital social est entre les mains, pour moitié, de son personnel ou de son ancien personnel.

Mais en Angleterre, la copartnership s'est répandue d'une façon fantastique. C'est ainsi que 140 maisons anglaises, faisant plusieurs centaines de millions d'affaires par an qui avaient d'abord constitué la participation aux bénéfices, ont été plus tard amenées à l'actionnariat ou-

vrier. En 1913, cent dix mille ouvriers étaient porteurs d'actions de ces entreprises.

La South Métropolitain Gas Company dont l'exemple a été suivi par les autres compagnies du Gaz de Londres est liée, ainsi que ces compagnies, à la ville de Londres par des actes de concession d'un mécanisme spécial et qu'il n'est pas sans intérêt d'exposer brièvement.

La ville de Londres leur impose un prix maximum de vente du gaz aux particuliers et à elle-même. Ce prix varie suivant les circonstances du marché, le prix de la houille, etc., et suivant les travaux imposés à ces différentes compagnies. Si elles dépassent ce prix, elles sont tenues à une restitution des suppléments de bénéfices. En somme, elles sont sous le régime d'une sorte de régie intéressée. Elles appartiennent au type des sociétés dites enregistrées, avec même quelques dispositions particulières en plus. Ainsi leur capital est fixe et déterminé par le Parlement, il faut une loi pour pouvoir l'augmenter ou le réduire.

L'on conçoit très bien qu'une situation aussi spéciale ait poussé ces différentes compagnies à faire des efforts pour que la perfection de leur organisation leur permit de faire des profits. Il est certain qu'elles jouissent d'un monopole, mais il est également certain qu'on le leur fait payer cher ; elles sont astreintes à un prix maximum de vente, ce qui est fatalement une limite à leurs bénéfices, et elles sont tenues à la participation aux bénéfices avec leurs clients par la réduction du prix de vente.

Il fallait donc des hommes singulièrement avertis et avisés pour oser et surtout pour réussir le rapprochement des intérêts du Capital, du Travail et du Consommateur. Certes, le résultat n'a pas été atteint du premier coup, mais il a été atteint et c'est là l'essentiel.

En 1889-1890, M. Aneurin Williams, administrateur de la South Metropolitan Gas Company, proposa dans son journal « Le Copartnership », la participation aux bénéfices (le profit sharing) aux ouvriers de la Compagnie. Il décida de faire participer aux bénéfices les ouvriers si ceux-ci consentaient un engagement de travail d'un an, et, pour éviter le retour de grèves nombreuses dont la

Compagnie venait de souffrir, il eut soin que les ouvriers prissent leur engagement de travail d'un an chacun un jour différent. Comme ils étaient 3.000, la cessation collective du travail n'était pas à craindre.

La part de bénéfice revenant à chaque ouvrier était entièrement disponible et chacun pouvait la retirer quand bon lui semblait. Mais M. Aneurin Williams encourageait toutefois ses ouvriers à laisser en dépôt leur part de bénéfices dans les caisses de la Compagnie qui s'engageait à leur verser un intérêt de 4 0/0.

Cette participation aux bénéfices pure et simple donna d'heureux résultats et dans les années 1890-1891 et 1893 la moitié des parts environ fut laissée en dépôt à la Compagnie.

Malgré la précaution prise par M. Aneurin Williams de faire signer à ses ouvriers leur engagement de travail d'un an à des jours différents, une grève presque générale suivit l'apparition du profit Sharing.

Si le profit Sharing donnait de bons résultats au point de vue des bénéfices, il était néanmoins insuffisant puisqu'il n'assurait pas la régularité du travail. Il fallait donc associer plus étroitement les ouvriers aux intérêts de la Compagnie, autrement dit, il fallait les rendre actionnaires. Et il fut décidé que les parts laissées en dépôt dans les caisses de la Compagnie devraient y rester jusqu'à ce qu'elles s'élevassent à une somme suffisante pour acheter des actions de la Compagnie. Pour encourager les ouvriers à accepter cette combinaison, la direction déclara que les ouvriers qui laisseraient la moitié au moins de leurs bénéfices en dépôt toucheraient un intérêt non pas de 4 0/0, mais de 6 0/0; enfin, franchissant hardiment le dernier stade, la Compagnie décréta que cette moitié de bénéfices laissée en dépôt serait convertie d'office en actions, l'autre moitié restant à la disposition de l'ouvrier.

Et c'est ainsi que fut instaurée la copartnership qui eut un succès considérable.

Dès 1897, les ouvriers étaient devenus actionnaires malgré eux pour des sommes très importantes. Poursuivant d'une façon aussi logique qu'habile son œuvre éducatrice, la South Metropolitan Gas Company obtint du

Parlement l'autorisation d'ajouter à son conseil d'administration des représentants directs des employés actionnaires. Plus tard, ces délégués actionnaires purent élire parmi eux deux directeurs de la Compagnie, les actionnaires ordinaires conservant leur droit de nommer six des directeurs. Mais il est bien évident que malgré leur supériorité numérique, les actionnaires ordinaires n'étaient pas proportionnellement aussi largement représentés que les ouvriers. Enfin un autre résultat et celui-là particulièrement important fut obtenu : il n'y eut plus de grève.

Sentant son personnel bien en mains, la South Metropolitan Gas Company put se permettre d'annuler la décision qu'elle avait prise en 1894 et qui consistait à augmenter de moitié le taux du boni de ceux qui acceptaient de laisser la moitié de leurs bénéfices devenir des actions de la Compagnie. Cette clause n'avait plus de raison d'être depuis que la conversion de moitié de la part des bénéfices était devenue obligatoire.

Pour pouvoir devenir actionnaire en tant que salarié de la South Gas Metropolitan Company, il faut prendre un engagement de service d'une certaine durée. Un employé supérieur désigné par la Compagnie examine ce contrat et le signe pour la Compagnie ; il peut même refuser de le signer s'il a de mauvais renseignements sur celui qui demande à entrer dans la Société. Et comme il faut éviter que de mauvais ouvriers ne profitent de la co-partnership, on n'accepte d'engagement de service d'un an que de ceux dont on est absolument sûr ; pour les autres, l'engagement ne peut être que de trois mois.

L'ouvrier actionnaire de la South Metropolitan Gas Company est un véritable propriétaire de son action. Il peut la céder, à part quelques restrictions recommandées par la plus élémentaire prudence, à qui bon lui semble. Il doit simplement passer par l'intermédiaire de la direction pour faire sa cession et il faut que le titre soit entièrement libéré. Si le secrétaire de la Compagnie n'accepte pas le cessionnaire proposé, le cédant s'expose à ne plus pouvoir rester au service de la Société.

L'exemple donné par la South Metropolitan Gas Com-

pany a été tellement démonstratif que toutes les Sociétés du gaz de Londres et elles sont au nombre de trente-et-une ayant un capital total de plus de un milliard 250.000.000 de francs, l'ont suivi.

Et il est un fait remarquable qui se dégage de cette combinaison, c'est que non seulement le rendement de l'entreprise s'est accru, permettant de distribuer un million en une année aux salariés, mais encore le prix du gaz a diminué dans une notable proportion.

TITRE V. — Etude du Système employé par les Mines de Carvin

Comme nous venons de le voir dans le système ingénieux adopté par les Compagnies du gaz de Londres, chaque ouvrier est propriétaire de sa part de capital, mais on peut concevoir et c'est ce qu'ont fait les Mines de Carvin, dans le Pas-de-Calais, un système où au lieu d'individualiser la part de boni de chacun, on en fasse une masse collective. Dans cette Compagnie, il est prélevé à la fin de l'exercice une somme sur les bénéfices. Cette somme, les administrateurs la consacrent au rachat d'actions de l'entreprise et ces actions ainsi rachetées sont remises gratuitement à certains ouvriers, à ceux qui ont au moins quinze ans de services ou que leurs mérites, leur situation de famille, les services rendus, leurs capacités désignent à l'attention de la Direction.

On ne peut pas objecter aux mines de Carvin que par ce procédé elles manquent aux prescriptions de la loi du 24 juillet 1867 sur les Sociétés, loi qui exige notamment la stabilité du fonds social ou qui n'autorise sa diminution qu'en l'entourant de certaines conditions de publicité, car il n'y a pas rachat de ses actions par une société au détriment du fonds social. Ce fonds social, gage des créanciers sociaux, n'est pas entamé. Une partie des actions qui le représentaient est évidemment rachetée, mais ne l'oublions pas, à l'aide des bénéfices et les créanciers ne sont pas frustrés car les bénéfices que peut réaliser une société n'entrent pas en ligne de compte, lorsque l'on parle du gage de ses créanciers.

D'ailleurs ce rachat à l'aide de bénéfices étant immé-

diatement suivi de la revente des actions, on ne peut pas parler de la non fixité du capital social puisqu'il est reconstitué immédiatement après qu'on lui a porté atteinte.

Bref, les privilégiés parmi le personnel des Mines de Carvin qui profitent de la distribution des actions sont investis des droits comme des obligations attachés au titre d'actionnaires. Ils peuvent négocier leurs titres, les transmettre à leurs héritiers; aucune limitation des droits de l'ouvrier actionnaire n'étant statutairement établie par la Compagnie des Mines de Carvin.

Mais, ainsi que l'a dit M. Gide : cet actionnariat ressemble un peu trop à une distribution de prix.

Et comme nous l'avons déjà fait remarquer à propos de la participation aux bénéfices à laquelle les ouvriers reprochent le paternalisme qui est à sa base, il faut ménager la susceptibilité du salarié et éviter de le traiter comme quelqu'un à qui l'on fait la charité. Pour être ouvrier on n'en n'est pas moins homme.

TITRE VI.— Étude du système employé par la Fabrique de Savon de Port-Sunlight.

Jusqu'à présent, dans les différents systèmes que nous avons rapidement passés en revue, l'ouvrier a toujours été propriétaire de son action. Mais une maison anglaise, en 1908, a conçu une forme nouvelle de la participation au capital; l'ouvrier est propriétaire de son ou de ses actions, mais il ne l'est que temporairement.

Cette conception originale de l'actionnariat ouvrier a reçu sa première application dans la fabrique de savon de Port-Sunlight.

Cette manufacture fut fondée en 1886 par M. W. Lever qui, tout de suite, intéressa ses ouvriers aux bénéfices.

Mais M. W. Lever sentait bien que la participation aux bénéfices ne deviendrait importante et bienfaisante que si elle était complétée par la participation aux pertes. Jusqu'en 1901, il se contenta de l'améliorer à l'aide d'institutions patronales comme la création de la cité jardin de Port-Sunlight, préparant néanmoins cette forme nouvelle de l'actionnariat ouvrier à laquelle il a su donner un si vif éclat.

Il imagina d'abord le prosperity sharing, c'est-à-dire la participation directe aux réserves et aux économies effectuées dans chaque branche de son industrie ; chacune des branches de la maison ayant une prime proportionnée aux économies qu'elle réalisait. Mais il fallut renoncer de bonne heure à cette pratique, la mesure des volumes et des quantités de matières premières employées étant fort difficile à contrôler.

Après un autre essai guère plus heureux, la direction de Lever frères utilisa le principe de la copartnership.

Furent admis à bénéficier de la copartnership les employés ouvriers et ouvrières âgés d'au moins 25 ans et depuis 5 ans au service de la compagnie. Plus de 1.000 ouvriers répondaient à ces deux conditions. A partir de 1908, on leur distribua gratuitement un ou plusieurs certificats de partnership. Cela représentait une valeur de 500.000 livres sterling, chaque certificat étant d'une valeur nominale d'une livre sterling. Comme M. Lever était personnellement propriétaire de presque toutes les actions de la société qu'il avait fondée, il aurait pu vendre ces 500.000 livres sterling d'actions au personnel. Il a employé un système beaucoup plus simple : il a rendu propriétaire de cette importante partie du capital social des mandataires, des Trustees et c'est entre ces Trustees et les ouvriers qu'ont été passés les engagements exigés avant la délivrance des certificats de partnership.

L'ouvrier signe donc son engagement ; il devient l'homme lige de la Société : Lever frères Limited, mais cela ne suffit pas pour faire de lui un associé, le contrat n'est pas synallagmatique. Il ne lui sera délivré de certificat de partnership que si telle est la bonne volonté de M. Lever. Il peut s'adresser à lui par requête écrite, mais s'il le juge ou non opportun, M. Lever fera délivrer ou fera refuser les certificats demandés. Il peut même, après les avoir accordés, les faire reprendre.

Très judicieusement, M. Lever a décidé que les actionnaires ordinaires toucheraient le même dividende que les ouvriers copartners, sauf toutefois bien entendu avec cette réserve très légitime, qu'avant toute distribution de dividende les actionnaires ordinaires auraient droit à un

intérêt de 5 0/0. Il ne faut pas oublier en effet qu'ils ont payé leurs titres en argent, alors que ces titres ont été remis gratuitement aux ouvriers.

En cas de banqueroute, les copartners ouvriers n'auront rien à payer. Si l'affaire ne marche pas, les certificats perdront de leur valeur et, par conséquent, il n'y aura pas de bénéfices. Que l'affaire vienne à reprendre un peu de vie, il y aura partage de bénéfices à nouveau mais d'après la valeur du nouveau titre et non d'après sa valeur réelle. Et pour, enfin, augmenter la sécurité de son personnel, M. Lever a décidé que si une branche de son industrie venait à périliter, les titulaires de certificats de cette branche seraient autorisés à travailler dans une autre branche de la Société. S'il y a participation aux pertes, et elle existe, il faut reconnaître qu'elle est singulièrement limitée. Il y a en somme plutôt pour l'ouvrir « *lucrum cessans* » que « *damnum emergens* ».

S'il est protégé à ce point, l'ouvrier de Port-Sunlight paie sa sécurité du sacrifice de certaines prérogatives.

Ainsi il n'a aucun droit d'administration sur l'affaire. Il ne peut en outre s'approprier de façon définitive et perpétuelle le certificat de partnership qui lui a été remis. S'il vient à quitter la maison Lever frères, le certificat lui est retiré et est offert à un de ses successeurs. Mais si c'est pour cause de maladie ou de vieillesse que l'ouvrier quitte la maison, son certificat ne lui est pas retiré on le lui transforme même en un certificat de préférence qui, dans l'ordre de rémunération, passe avant les certificats de partnership et qui fait survivre le droit de l'ouvrier à son départ de l'usine et même à sa mort s'il laisse une veuve.

Comme l'ouvrier n'a que la jouissance du titre, mais qu'il n'en n'a pas la propriété véritable, il n'a pas le droit de mettre son certificat en gage pour obtenir une avance de fonds et, s'il le fait, non seulement l'acte est nul à l'égard du cessionnaire, mais encore le cédant perd immédiatement tous ses droits sur son titre. Les certificats de partnership sont en outre insaisissables.

Certes, le système de Lever frères est loin de nous donner toute satisfaction.

Nous lui reprochons notamment ce caractère de concession gracieuse qui, pour en revenir à la formule de M. Gide, nous donne l'illusion d'assister à une distribution de prix.

Il n'aurait pas été habile de vouloir introduire en France une institution où le « tel est notre bon plaisir » tient une si grande place. Le tempérament français se cabrerait rapidement devant une institution semblable. Et cette tutelle un peu trop méticuleuse aurait vite fait de rebuter l'ouvrier français. Mais il est une chose que nous devons retenir et dont d'ailleurs notre législateur a fait son profit, c'est le caractère de propriété temporaire donné aux actions de l'ouvrier.

Ce principe de la propriété temporaire a subi dans différentes sociétés une application telle qu'il a fini par donner naissance à la vraie société coopérative. Ce résultat n'est d'ailleurs pas fait pour nous surprendre. Il est dans l'ordre logique des choses. Et c'est pourquoi M. Gide a écrit : l'association coopérative de production est une forme d'actionnariat ouvrier et c'en est même la forme la plus parfaite puisque, en principe tout au moins, tous les ouvriers sont actionnaires et qu'il n'y a pas d'autres actionnaires que les ouvriers.

Mais comme nous n'avons eu en vue dans les chapitres précédents que l'évolution des différents systèmes et leur rôle précurseur et préparateur par rapport à la réforme législative qui nous intéresse, nous ne nous permettrons pas de prédire l'avenir et de signaler le danger, si danger il y a, que court l'actionnariat ouvrier, et se transformer fatalement en coopérative de production.

SECTION III

Examen critique des différents systèmes d'actionnariat ouvrier.

Malgré les essais d'actionnariat ouvrier qui ont brillamment réussi comme celui du Bon Marché et celui du Trust de l'Acier, on peut dire que le principe ne s'est pas répandu. Les expérimentations sont restées isolées.

M. Gide a très justement fait remarquer que s'il est excellent de recommander à la bonne volonté des patrons et des ouvriers l'acquisition des actions par voie d'achat, il est quelque peu enfantin de se leurrer de l'espoir de voir se généraliser cette institution, moins encore du côté des ouvriers que du côté des patrons, car, dit-il, étant donné l'état d'esprit des ouvriers actuellement, il n'y en aura guère qui consentiront à apporter ou à laisser leur argent au patron pour avoir l'honneur et l'avantage de devenir ses associés.

Si l'action ouvrière ne s'est pas développée davantage, c'est que les employeurs n'ont pas vraiment rendu leurs ouvriers associés de leur entreprise.

Trop de restrictions, trop de règlements patronaux ont entouré les droits de l'ouvrier et ne lui ont jamais permis de considérer l'affaire où il apportait ses capitaux comme sa propre affaire.

D'autre part, dans beaucoup d'entreprises, les employeurs n'ont accepté les ouvriers comme actionnaires qu'au prix de l'abandon d'une partie de leur liberté.

L'ouvrier en arrive à ne voir dans l'actionnariat qu'une forme d'institution patronale, qu'un moyen de la part du patron d'enrayer les revendications ouvrières légitimes, d'acheter la paix au prix d'une petite concession.

S'il importe de ne confier que progressivement et avec précaution des intérêts par essence même complexes et délicats à des travailleurs dont l'éducation économique est encore imparfaite il ne faut pas le faire avec trop de parcimonie et un luxe de précautions qui rappelle plutôt la tutelle que la collaboration.

Dans bien des cas si les expériences tentées jusqu'à ce jour ont donné lieu à des mécomptes, c'est que très souvent le système n'était pas en ses détails parfaitement adapté aux conditions de l'entreprise considérée.

Tantôt les ouvriers risquaient d'être atteints trop brutalement par une baisse des actions sur le marché financier et c'est ce qui s'est produit pour les actions du Trust de l'Acier. Tantôt les ouvriers ont repoussé le système parce qu'il n'avait pu supprimer certains risques comme celui

de chômage ainsi qu'on l'avait espéré, ce qui est arrivé dans l'expérience de Sir Christopher Furness.

Sans compter que dans bien des cas l'actionnariat ouvrier n'a pas été suffisamment étudié.

TROISIÈME PARTIE

La Loi du 26 Avril 1917

CHAPITRE PREMIER

Du Conflit entre le Capital et le Travail

Cette série de réformes et institutions patronales plus ou moins heureuses, de tentatives de conciliation entre le Capital et le Travail nous prouve surabondamment que la société moderne souffre d'un mal qui assombrit singulièrement son horizon et ce mal provient de la lutte qui revêt chaque jour un caractère plus aigu et qui se livre entre le Capital et le Travail. Certes la lutte est un principe fécond, elle est indispensable même à l'existence d'une société. Mais qui dit lutte ne dit pas forcément haine ; or, malheureusement le Capital et le Travail en arrivent à se considérer comme deux ennemis implacables, chacun s'imaginant que l'adversaire cherche à tuer l'autre.

Du côté patronal, il n'y a le plus souvent que souci de gagner de l'argent. Des fortunes énormes se sont ainsi créées et un bien-être matériel très réel en est résulté. Mais les patrons se sont-ils occupés de leurs ouvriers autrement que comme d'instruments de travail que l'on remplace comme l'on veut et sans bourse délier ? Il nous

faut reconnaître que malheureusement les patrons, à quelques rares exceptions près, ne se sont jamais intéressés à leurs ouvriers comme doit le faire tout individu qui tient à s'attacher un collaborateur précieux.

Indifférents au problème social, ne voulant pas toucher à ce qui est acquis, craignant les changements, redoutant l'avenir, ne voulant jamais ou presque jamais prendre l'ouvrier comme associé, les patrons ont élargi le fossé qui les sépare de l'ouvrier. Nous constatons un fait et n'en incriminons que les exigences de la vie moderne.

Du côté de l'ouvrier, il y a de plus en plus indifférence pour l'usine, quand ce n'est pas hostilité. N'ayant que son salaire, il ne voit que lui et par suite il est facilement la proie de ceux qui l'excitent à demander des augmentations perpétuelles de salaire et en même temps des diminutions de la durée de travail. Partant de cette idée qu'il existe une lutte de classes, c'est-à-dire un antagonisme d'intérêts permanent entre les ouvriers et les patrons considérés dans leur ensemble, on a grossi démesurément cette vérité, on l'a hypertrophiée au point d'en faire une idée fixe, c'est-à-dire une idée qui n'est pas comprise dans son rapport avec les autres et qui n'exprime plus la réalité.

L'on a bien dit aux ouvriers qu'il y a lutte de classes sur le terrain des salaires, mais on ne leur a pas dit qu'il y a union des classes sur le terrain de la production et que les deux classes font en réalité partie d'un même organisme qui ne peut prospérer ou décliner sans que toutes deux également en profitent ou en pâtissent.

En développant dans les cerveaux des travailleurs l'idée de lutte de classes, sans mettre à côté son correctif ou son contre-poids, on aboutit à créer une fausse conception populaire accompagnée d'un débordement de haines et de soupçons qui sont le plus souvent sans justification et qui creusent entre les ouvriers et les patrons un abîme si profond et si large qu'ils ne peuvent plus prendre contact loyalement les uns avec les autres et que la société, coupée en deux, décimée, se trouve acculée dans une impasse et ne peut plus marcher en avant.

Il faut que l'ouvrier devienne l'associé de la richesse

nationale, qu'il ne soit plus un ouvrier travaillant pour lui-même ou pour les intérêts de sa classe ou d'une partie de sa classe, mais un élément responsable, un associé de la production et du bien-être national. C'est son devoir impérieux d'être persuadé qu'il est, qu'il fait partie d'un tout indivisible et qu'il n'a le droit à aucun prix et dans aucune circonstance d'être celui qui, pour des raisons individuelles, se départira de cet objectif et de cet idéal, car le moindre arrêt dans la machine, le moindre élément de trouble qu'il introduit, est désastreux non seulement pour lui-même, mais pour toute la communauté.

Il faut que de son côté le patron se dise qu'il n'est plus uniquement le maître dans sa propre maison, qu'il est un partner, un associé dans son usine et que l'ouvrier est l'autre associé. Il faut que le capitaliste soit guidé par l'unique souci de développer son industrie dans le sens du bien général ; il faut qu'il voie dans le travailleur son collaborateur auquel il doit donner une liberté plus grande capable d'éveiller chez lui l'initiative, l'intelligence et le respect de sa dignité.

Et cette ignorance du rôle d'associé que doit remplir l'ouvrier est telle qu'à un congrès de commerçants et d'industriels, il a été dit textuellement ceci : « Considérant qu'afin de remédier au déficit de la main-d'œuvre il serait nécessaire d'obtenir dans tous les cas des ouvriers Français le maximum de rendement ; le Congrès émet le vœu que les ouvriers et les organisations ouvrières se pénétrent de plus en plus de l'idée que l'amélioration du sort des travailleurs est liée au développement de l'emploi des moyens mécaniques et à l'intensité du rendement de travail. »

Et c'est tout ce que ces industriels et ces commerçants ont trouvé pour instituer en France la paix sociale. Les ouvriers ont à se pénétrer d'idées saines en vue du développement de la France. Mais comment réaliseront-ils ces efforts ? Comment en seront-ils récompensés s'ils les accomplissent ? Comment surtout leur permettra-t-on de les réaliser ? Est-ce qu'à leur propre égard les patrons n'auraient pas dû en même temps se livrer à un examen de conscience ? N'auraient-ils pu se demander quelles

sont les réformes internes qu'ils ont à opérer en eux-mêmes? Mais non ; on déplore, comme le font certains « que les patrons n'aient pas été plus unis, plus solidaires » en constatant que s'ils l'avaient été, beaucoup, dont les intérêts étaient lésés, n'auraient pas hésité, même au risque de provoquer de l'agitation, à mettre un frein à ce débordement de mauvaises volontés en révolte permanente.

Et comme elle est déprimante cette conception bornée que certains patrons se font de leurs devoirs envers la classe ouvrière ; élever une barricade contre une barricade, se servir d'une autorité patronale au lieu d'une alliance patronale avec les ouvriers !

Puisque nous avons prononcé le mot de barricade, nous constaterons, si nous regardons de l'autre côté de la barricade, qu'un gros défaut chez les ouvriers est l'absence de conscience professionnelle, défaut aggravé encore par ce principe funeste qu'ils savent qu'ils ont des droits, mais qu'ils ignorent qu'ils ont en outre des devoirs. Cette ignorance est telle qu'en matière d'accidents du travail par exemple, les ouvriers en sont arrivés aujourd'hui à cet état d'esprit que toute réparation pour eux est un droit, que tout dommage qui leur a été causé dans l'exercice de leur profession doit leur être payé. Et mieux encore, l'ouvrier ne peut plus comprendre toutes les contingences qui peuvent environner la blessure, ses antécédents personnels et les causes de l'accident. Jamais ou très difficilement, on ne peut lui faire admettre qu'il y entre presque toujours un élément qui lui reste personnel et qui lui est imputable. L'ouvrier en fera retomber la faute sur le médecin qui veut en tenir compte et sur le patron qui ne lui paie pas, d'après lui, l'intégralité du dommage dont il est à ses yeux totalement responsable.

Or, ici, le manque de prévoyance des patrons est une faute que l'ouvrier leur fait expier. Si au cours du siècle dernier, alors que l'industrie prenait chaque jour un développement de plus en plus considérable, les patrons avaient su comprendre que les questions sociales sont des questions de simple humanité, de simple justice et de simple bon sens, s'ils avaient réparé eux-mêmes, proprio

motu, les dommages qu'ils avaient causés ; s'ils avaient compris qu'aux ouvriers blessés chez eux, par une de leurs machines, il faut un secours, parce que c'est en travaillant pour eux que l'ouvrier s'est blessé ; s'ils avaient fait preuve d'initiative, s'ils avaient organisé ces secours, le législateur n'aurait pas eu à intervenir pour leur imposer ces conditions. Mais comme les patrons n'ont rien fait, il a fallu transformer ce simple devoir d'équité en un droit. Et qu'en est-il résulté ? C'est que maintenant les ouvriers veulent toujours plus parce qu'ils savent que c'est le seul moyen pour obtenir un peu et ils sont certains qu'ils obtiendront par la force ce qu'on ne veut pas leur donner de bon gré.

Qu'ont fait les patrons après la loi du 9 avril 1898 ? Ils se sont adressés à des Compagnies d'Assurances chargées de les couvrir du risque mis à leur charge, si bien qu'au lieu de créer une réforme sociale, on a créé une nouvelle industrie avec actionnaires et bénéfices naturellement ; et cela n'a certes pas été pour ôter de l'esprit de l'ouvrier qu'une fois de plus on voulait profiter de lui.

CHAPITRE II

De la nécessité de diminuer le Conflit entre le Capital et le Travail

Cette situation vraiment angoissante, cette lutte de plus en plus féroce se traduisent par des chiffres d'une éloquence singulièrement douloureuse que nous empruntons à M. Deloncle, le distingué et éminent rapporteur au Sénat de la loi du 26 avril 1917. En 1892, dit-il, le nombre des grèves s'élevait, en France, à 261 ; en 1913, il atteint 1.073, entraînant 220.000 salariés répartis dans 8.479 établissements, occasionnant plus de 2.200.000 journées de chômage. Et ce ne sont pas là des chiffres choisis spécialement pour impressionner une assemblée, car en 1906 le nombre de grèves était supérieur à celui de 1913. En effet, en 1906 il y eut 1.309 grèves entraînant 438.000 grévistes, occasionnant plus de 9.500.000 journées de chômage. Certaines industries ont été particulièrement atteintes par ce nombre de grévistes ; c'est ainsi qu'en 1913 la proportion du nombre des grévistes dans l'industrie minière, par rapport au nombre total des mineurs attachés à la profession dans toute la France, s'élève à 403 pour 1.000 ; soit, presque la moitié de l'effectif des mineurs.

Or les grandes industries minières sont essentielles à la vie nationale. Et lorsqu'elles sont atteintes, les répercussions désastreuses se font immédiatement sentir sur tout le pays. Et sans compter que cette absence de sécurité dans ces industries a pour effet d'effrayer un grand nombre de capitalistes qui préfèrent placer ailleurs leur fortune, voire même à l'étranger.

Une autre conséquence de cette hostilité sans cesse

grandissante entre la classe ouvrière et la classe patronale et dont nous avons déjà parlé, est cette différence de mentalité qui, s'accroissant de plus en plus, fait que ces deux éléments de la production n'ont presque plus de points communs. Comme l'a dit M. Antonelli : « L'ouvrier « prend de plus en plus ce que l'on appelle une conscience « de classe » ; il acquiert des mœurs, des besoins, des sentiments de classe. »

D'autre part, en même temps que l'ouvrier se détache de la classe patronale, il se détache de l'entreprise à laquelle il donne son travail, de l'usine, de l'instrument de production ; il devient une sorte de machine passive dont toute la vie humaine est ailleurs, hors de l'usine, dans un milieu social de plus en plus indépendant, fermé.

Et outre que cette situation est profondément triste, elle compromet en même temps l'avenir d'un pays.

Nous savons en effet qu'une des causes de la Révolution française et du caractère violent qu'elle a si souvent revêtu est cette ignorance complète où les différentes classes de la Nation vivaient les unes des autres.

La noblesse avait abandonné ses terres pour vivre à la Cour et ne se souciait guère des besoins et des aspirations du Tiers-Etat.

Les patrons d'aujourd'hui ne répéteraient-ils pas, sous une autre forme, ce *modus vivendi* à l'égard de la classe ouvrière. Ils mènent une vie qui n'a plus aucun rapport, aucun lien commun avec la vie de leurs ouvriers. Le résultat est que patrons et ouvriers s'ignorent de plus en plus, se comprennent de moins en moins, et en arrivent fatalement à se haïr chaque jour davantage.

Or ce régime de castes, de classes fermées, devient rapidement le régime des civilisations stationnaires.

Toute civilisation commerciale qui veut demeurer ou devenir progressive doit, comme l'a dit M. Antonelli, multiplier les ponts nécessaires entre les classes.

« Cette indifférence chaque jour plus marquée de l'ouvrier pour l'instrument de production, pour l'usine elle-même, supprime un des éléments les plus puissants de l'activité humaine. C'est par la communion incessante de l'homme et des choses, du paysan et de sa terre,

« de l'ouvrier et de son outil que l'homme trouve à déverser dans la tâche quotidienne ce besoin d'affectivité sans laquelle la vie n'est plus qu'une triste et pénible marche au néant. »

M. Deloncle a dit : le jour où l'on sera parvenu à donner à cet ouvrier, un intérêt autre que l'intérêt social, un intérêt économique, le jour où on l'aura associé à l'usine où on lui aura démontré que s'il est indispensable pour lui de s'associer au capital, le capital doit aussi de toute nécessité s'associer à lui ; le jour où il aura un patrimoine à gérer, par suite de la participation qu'on lui aura donnée, la mentalité ouvrière se modifiera et, ajoute l'honorable sénateur, nous pourrions réaliser la paix sociale.

Certes, nous ne pouvons prédire l'avenir, mais qu'on nous permette de rapporter une observation que nous avons faite maintes fois au cours de la guerre.

Le soldat français, sous ses dehors d'indifférence frondeuse, n'est pas insensible aux marques de distinction que la guerre lui a permis d'acquérir. Or, si la troupe a su faire son devoir avec tant de vaillance, n'est-ce pas un peu parce qu'elle se sentait et se savait bien souvent commandée par des hommes qui hier encore faisaient partie de la troupe. En dehors de tout sentiment patriotique dont ce n'est pas ici l'endroit de parler, n'y avait-il pas chez beaucoup le secret désir d'arriver un jour aussi au commandement, secret désir qui par les rêves ambitieux mais possible qu'il suscitait, aidait à surmonter les heures de découragement et de lassitude. Tout soldat français a son bâton de maréchal dans sa giberne, n'est-ce un peu à cela qu'il doit d'être le premier soldat du monde. Pourquoi alors tout ouvrier français n'aurait-il pas la possibilité de devenir patron ? Ce qui a si bien réussi dans la lutte pour la défense nationale ne peut-il donc aussi bien réussir dans la lutte pour l'existence nationale, d'autant plus qu'il s'agit du même individu, le français ?

Cette hostilité latente dans l'usine entre le patron et l'ouvrier, ce régime de la « paix armée » sont d'autant plus néfastes qu'après une guerre comme celle qui vient de finir, il est indispensable que les rapports entre le capital et le travail soient établis de manière à ne faire sup-

porter au développement industriel, commercial et agricole du pays aucun arrêt, aucun retard. L'expérience a montré que l'union, lorsqu'elle a pu supplanter la lutte de classes, a permis de repousser l'envahisseur, de résister contre un ennemi mieux outillé, enfin d'obtenir le maximum de rendement dans les usines de guerre.

CHAPITRE III

Comment la participation au Capital complète la participation aux Bénéfices

Ainsi que nous venons de le voir, la participation aux bénéfices a contre elle des adversaires redoutables qui ne lui pardonnent pas les lacunes que comporte fatalement toute institution sortie du cerveau humain.

Les ouvriers dont elle essaye de changer la mentalité et d'entreprendre l'éducation sociale sentent très bien qu'elle n'attaque pas le mal dans ses racines et qu'elle n'entraîne pas toutes les conséquences logiques qui se dégagent de sa nature. Et c'est pourquoi ils la considèrent comme un acte de charité du patron ou bien encore il leur semble que les bénéfices de l'entreprise prélevés par les capitalistes sont un vol commis au préjudice des travailleurs et cette restitution partielle d'une portion des produits est insuffisante pour leur faire abandonner les revendications qu'ils formulent contre le principe même de la production à forme capitaliste.

Les patrons et les économistes allèguent, non sans raison, que, si la participation aux bénéfices veut devenir légitime, développer par conséquent et produire des effets vraiment efficaces, il faut qu'elle ait comme contrepartie la participation aux pertes. Eux aussi lui reprochent de ne pas aller au fond des choses et de ne pas entraîner toutes les conséquences logiques qui se dégagent de sa nature. Et le jour où certains d'entre eux l'admettent et l'introduisent dans leur entreprise, ils le font avec la conviction, la plupart du temps, d'être des philanthropes.

Qu'y a-t-il d'étonnant ensuite à ce que l'ouvrier prenne

ombrage et considère la participation aux bénéfices comme un acte de charité ?

Et c'est justement là où est le grave écueil, celui contre lequel viennent toujours se briser les réformes et les projets qui n'osent pas prendre nettement parti. Les demi-mesures n'ont jamais donné satisfaction à personne. Ceux qui les accordent ont une tendance à trouver qu'on leur arrache des concessions exorbitantes, et ceux en faveur de qui elles sont concédées trouvent qu'on aurait dû faire bien davantage, et ils n'acceptent ce qui leur est concédé que comme un pis aller provisoire. Cela est tellement vrai et tellement humain que dans l'histoire nous voyons toujours à chaque période de crise, les partis modérés fatalement absorbés et implacablement menés par l'un ou l'autre des partis extrêmes « La Plaine » ou « Le Marais » ne peuvent pas longtemps se maintenir au pouvoir.

Donc, il faut une modification plus radicale du contrat de salaire, une modalité plus perfectionnée de la participation aux bénéfices. Utilisant le principe même de la participation, on a voulu faire parvenir l'ouvrier à l'administration de la société, à la responsabilité, aux pertes, et pour cela on a imaginé la participation au capital, c'est-à-dire l'actionnariat ouvrier qui, suivant la formule de M. Gule, doit rendre le travailleur propriétaire, le salarié associé, et réaliser son union au capitaliste dans une communauté d'intérêt.

CHAPITRE IV

Origines de la Loi du 26 Avril 1917

Ce besoin d'opérer une révolution sociale pacifique conduisant le travailleur à posséder, est né ainsi que nous venons de le voir, chez des esprits aussi pratiques qu'avisés qui ont essayé avec les moyens dont ils disposaient alors d'opérer eux-mêmes cette révolution.

De son côté, le législateur a cru devoir s'occuper d'une réforme qui, si elle n'est point encore complètement entrée dans nos mœurs, y tient néanmoins une place qu'il est bon d'essayer de rendre de plus en plus prépondérante. Certes, ce ne sont pas les lois qui font les mœurs, mais lorsqu'il existe à l'état plus ou moins latent un germe de réforme sociale, le législateur n'a-t-il pas le droit, sinon le devoir, de faire tous ses efforts pour développer ce germe. Et c'est à ce spectacle assez réconfortant qu'il nous a été permis d'assister depuis une trentaine d'années. Pour n'énumérer que les plus importantes, nous citerons d'abord la proposition Ballue, en 1886, le projet du gouvernement (ministère Floquet) en 1888, la proposition Guillemet en 1891, la proposition Naquet en 1892, la proposition Michelin en 1897, la proposition Doumer en 1904, la proposition Ballanite en 1906, la proposition Emile Constant et Cazauvieilh en 1906, la proposition Guillemet en 1906, la proposition Tournade en 1909, la proposition Godard en 1909 et une nouvelle proposition Tournade en 1911.

En 1910, M. Ribot, au moment de la discussion de la loi sur les retraites ouvrières disait :

« On parle, et on a raison de le faire, de bénéfices par-

tagés, d'actions de travail et d'actions de capital; on cherche, et c'est difficile, le moyen d'associer ainsi plus intimement le capital et le travail et de donner aux ouvriers le sentiment des difficultés d'une administration et de la nécessité pour eux de ne pas lui créer trop d'embarras et de se prêter à une collaboration sincère. Ce ne sont pas là des utopies et des chimères. Si nous ne faisons rien dans ce sens, nous allons, il faut le dire, à des conflits inévitables. »

En 1912, M. Briand disait à son tour : « Après avoir établi le statut juridique qu'a rendu nécessaire l'éclosion du monde ouvrier à la vie syndicale, le législateur se doit de donner un aliment à cette activité nouvelle. » Or, ce n'est que dans l'administration et la gestion des grands intérêts économiques que les travailleurs organisés trouveront l'emploi logique d'une vitalité qui risque de s'étioiler en se confinant dans la seule défense des intérêts corporatifs ou de se dépenser sans profit positif en des manifestations bruyantes et stériles. Mais il importe de ne confier que progressivement et avec précaution des intérêts par essence même complexes et délicats à des travailleurs dont l'éducation économique est encore imparfaite.

On doit d'autre part faire confiance aux chefs d'entreprise. Les conditions mêmes d'une concurrence commerciale intensifiée rendent chaque jour plus évident l'avantage qu'ils trouveraient à ce que les ouvriers cessent d'être désintéressés du sort et des résultats de l'entreprise et soient au contraire excités à donner à leur travail son maximum de rendement en quantité et en qualité.

Le législateur s'inspirant de ces considérations doit donc fournir aux travailleurs et aux capitalistes, sans leur imposer aucune contrainte, le moyen de constituer des associations juridiques qui assureront dans la liberté des conventions, la participation des travailleurs et des capitalistes à la gestion et aux bénéfices des entreprises.

CHAPITRE V

Besoins auxquels répond la Loi

Aujourd'hui, les ouvriers n'ont que peu de connaissances des risques du capital, des dépenses d'exploitation, du coût d'établissement et des amortissements d'une entreprise, comme de la relation qui existe entre leur travail particulier et la production en général. Les patrons, par contre, ont en général une compréhension fort imparfaite du point de vue des ouvriers. Ils ne voient pas à quel point ils sont touchés respectivement par les courants d'idées sociales et économiques ni quels sont les effets de ceux-ci sur la vie physique et morale et sur les procédés et les méthodes particulières du travail. Cette ignorance mutuelle cause des malentendus innombrables qui ne sont susceptibles que de solutions arbitraires, parce qu'aucune des parties ne comprend le point de vue fondamental de l'autre.

Il est probable qu'une grande partie des conflits portant sur le taux des salaires, l'introduction des machines économisant la main-d'œuvre, les heures de travail, la délimitation des tâches, les restrictions syndicales, pourraient être évités ou réglés, si patrons et ouvriers comprenaient réellement les motifs de leur attitude réciproque. A défaut, le conflit prend la forme d'une épreuve de force et de résistance dans laquelle chacune des parties est obligée, pour le principe et pour affirmer son prestige, de faire des efforts tout à fait disproportionnés avec la question en jeu.

Le développement de l'industrie moderne a réduit l'ouvrier au rôle de rouage dans la machine industrielle. L'ouvrier n'a pas voix au chapitre pour la direction de

l'entreprise et il est fort peu entendu quand il s'agit des conditions de son propre travail. Il n'a aucun intérêt dans le succès de l'entreprise, sauf celui d'éviter qu'elle ne s'effondre tout à fait; et la tendance a été de réduire de plus en plus son travail à celui d'une machine. Le mot « Wage-Slavery » (esclavage des salariés) dont on fait tant usage, exprime quelque chose de plus que la seule dépendance économique dans laquelle l'ouvrier est tenu. L'ouvrier traduit ainsi sa révolte contre un système qui ne lui donne ni intérêt ni fierté, ni le sens de la responsabilité dans son travail.

Pour une grande partie des ouvriers, le travail est devenu quelque chose de distinct de leur vie personnelle, une nécessité désagréable qui n'offre pas l'occasion de se faire valoir, ne procure pas la joie de créer, ne permet pas de réaliser de saines ambitions.

Pour les hommes placés dans cette situation, il est impossible d'avoir des vues à longue portée ou d'apprécier les innovations dans leurs rapports avec l'ensemble de l'industrie.

L'opposition aux nouvelles méthodes de travail, aux machines économisant la main-d'œuvre, à la division outrée du travail, à l'organisation scientifique, ne résulte qu'en partie d'abjections spécifiques et raisonnées. Elle provient beaucoup plus du fait que tous ces systèmes sont imposés d'en haut et que l'ouvrier présume qu'ils sont établis uniquement dans l'intérêt du patron. L'opposition contre ces systèmes est essentiellement une révolte contre la dictature.

Il faut arriver à donner à l'ouvrier le sens du respect de soi-même et de la responsabilité qu'il désire, sans intervenir indûment dans les fonctions nécessaires de la direction.

En Angleterre, les règles édictées par les Trade-Unions tendaient surtout vers ce but : obtenir pour les ouvriers un certain contrôle sur les conditions de leur travail. Ces règles concernent les salaires, les heures de travail, les heures supplémentaires, le travail du dimanche, l'apprentissage, la nature du travail à exécuter par les différentes catégories de travailleurs, les méthodes de négociations

entre employeurs et employés et diverses questions analogues. En d'autres termes, ces règles tendent à remplacer le contrôle autocratique des patrons sur la vie ouvrière de leur personnel, par une auto-direction plus grande des ouvriers organisés agissant par l'intermédiaire de leurs représentants accrédités.

Il faut donc établir une coopération ininterrompue entre la direction et le travail, pour le bénéfice de tous les facteurs de l'industrie.

On ne peut pas espérer trouver un système unique applicable à toutes les industries et à toutes les régions; Vérité en deça des Pyrénées, erreur au delà.

D'ailleurs, tout système d'organisation industrielle exige un maximum d'élasticité, tant pour son application immédiate que pour son évolution ultérieure, parce que l'industrie elle-même se développe et se transforme tous les jours (1).

Il est souhaitable que le travail puisse aborder l'étude générale des questions industrielles et comme conséquence qu'il ait le droit de participer à la gestion des affaires. Aussi l'un des chefs du parti ouvrier en France a-t-il dit : « Faites appel à la classe ouvrière, adressez-vous à sa conscience, cela ne sera pas en vain. »

Il y a donc chez beaucoup le désir de tenter un essai où le travail et le capital agiront comme associés au lieu de se considérer comme ennemis.

Et c'est pourquoi si la loi du 26 avril 1917 n'est pas la consécration officielle d'une institution profondément entrée dans nos mœurs, elle n'en est pas moins cependant un encouragement à un état de choses qui, si modeste soit-il, a besoin de se sentir soutenu et protégé pour se développer. En tous cas, cette loi n'est pas une pure création du législateur ; nous devons lui savoir gré d'avoir mis à la disposition des bonnes volontés et des esprits avides d'apaisement social, un moyen de réaliser leur idéal d'union et leur désir de persuader à des adversaires en apparence irréconciliables qu'il vaut encore mieux s'embrasser que se retirer à quatre pas d'une ligne infranchissable.

(1) Memorandum de la Fondation Garton.

CHAPITRE VI

Examen critique des Droits du Capital

L'idée maîtresse de la réforme réalisée par la loi du 26 avril 1917 se dégage nettement de ce passage du substantiel rapport de M. Deloncle : « Au lendemain du jour où toutes les classes de la société ont oublié leurs anciennes divisions et se sont rapprochées et unies dans les tranchées pour la défense et le triomphe de la nation, il faut que, brisant les anciens et faux préjugés, employeurs et salariés se rapprochent et s'unissent dans un geste non moins grand pour assurer d'avance la victoire économique de la France... La formule qui consiste à dire que le salaire doit suffire aux besoins de l'ouvrier n'est pas la formule juste, vraie, équitable ; en réalité, le salaire doit être fonction de la valeur du travail et la valeur du travail doit être fonction de ce que celui qui le vend gagne sur la vente de ce travail ou de l'objet fabriqué. »

Comme on le voit, le législateur a d'abord cherché à atteindre un but social : l'union des classes, l'apaisement dans la lutte entre le Capital et le Travail. Et pour atteindre ce but il a mis au jour une nouvelle formule qui doit être la base juridique des rapports entre patrons et ouvriers.

Nous ne reviendrons pas sur la nécessité d'apaiser le conflit entre le Capital et le Travail, c'est ce que nous avons essayé de démontrer dans les chapitres précédents.

Mais est-il vrai de dire que le salaire doit être fonction de la valeur du travail et la valeur du travail fonction de ce que celui qui le vend gagne sur la vente de ce travail ou de l'objet fabriqué ?

Si cette phrase ne se trouvait que sous la plume de penseurs, nous pourrions la suspecter de ne pas repro-

duire une réalité. Et ce serait dommage car elle exprime bien ce qu'elle veut dire et traduit d'une façon très nette ce que beaucoup d'entre nous pensent plus ou moins obscurément. Mais heureusement des hommes d'action, des chefs de grandes entreprises trouvent également que la formule qui consiste à dire que le salaire doit suffire aux besoins de l'ouvrier n'est pas la formule juste, vraie, équitable.

M. Georges Perkins, l'un des directeurs du Trust de l'Acier aux Etats-Unis, dit :

« L'union du capital et du travail ne peut être réalisée
« par le paiement d'un salaire. Les immenses progrès de
« l'instruction des masses réalisées dans un quart de
« siècle en Amérique, le développement de la pensée individuelle ont amené ce résultat qu'aujourd'hui, entre le
« capital et le travail, la question n'est plus tant de savoir
« le taux du salaire que l'ouvrier recevra que si ce salaire
« est en proportion équitable avec les bénéfices de
« l'affaire. »

De son côté, M. Charles Carpenter, président de la Société du Gaz sud de Londres, société dont nous avons expliqué le mécanisme précédemment, déclare que toute une vie passée dans l'industrie et une expérience de vingt-quatre années de pratique de l'actionnariat ouvrier l'ont convaincu fermement de la justesse des vues exprimées par M. Perkins.

Evidemment ce sont là des idées qui étonnent un peu et qui, disons le mot, choquent même. Mais pour celui qui regarde la réalité en face, il est indéniable que le salaire doit être fonction de la valeur du travail et la valeur du travail doit être fonction de ce que celui qui le vend gagne sur la vente de ce travail.

Pendant longtemps la société a vécu sur des principes qui lui semblaient d'une vérité indiscutable, puis, un beau jour, un cataclysme est survenu, les principes les mieux ancrés, les vérités les plus communément admises ont été emportés comme feuilles d'automne dans un tourbillon et d'autres principes, d'autres vérités du moment sont venus les remplacer avec lesquels il a bien fallu compter et sur lesquels une société nouvelle s'est constituée.

L'esclavage a été une vérité qui a mis bien des siècles à disparaître.

Le droit d'arriver aux hautes fonctions et aux dignités par le mérite sans être consacré par la naissance a été une autre vérité qui a mis plusieurs siècles à se faire jour. Le droit pour les peuples de disposer d'eux-mêmes et le droit pour les individus de prendre part aux destinées de leur pays sont d'autres vérités qui se font jour progressivement, mais qui ont encore bien des préjugés à terrasser.

Réfléchissons donc au caractère éphémère des vérités humaines et ne nous laissons pas hypnotiser par ce qui se fait autour de nous. Elargissons notre horizon et n'hésitons pas à brûler ce que nous avons adoré si nous nous rendons compte que notre idole ne répond plus aux nécessités du moment.

Le salaire ne serait-il pas lui aussi une vérité éphémère ? C'est ce que l'on est en droit de se demander. Certes, il a encore ses défenseurs et de puissants défenseurs. L'esclavage a bien les siens. Mais faut-il se laisser impressionner par tous les arguments donnés en sa faveur ? Nous ne le croyons pas.

Sans entrer dans une discussion approfondie du salaire qui sortirait du cadre de cette étude, on peut néanmoins reconnaître que le capital n'est pas tout dans les entreprises modernes et que par conséquent le salaire n'est peut-être pas le mode idéal de rémunération du travail.

Bien des capitaux n'ont pu fructifier que grâce à l'idée que certains esprits ont eue de les grouper et de les employer dans une entreprise quelconque.

Aussi ne s'est-on pas contenté de donner un salaire aux hommes qui avaient permis cet accroissement de richesses. On a considéré que leur apport dans l'entreprise, d'une invention, d'un brevet, d'une idée, d'une initiative étaient l'équivalent d'un capital quelconque et on a rétribué ce talent au moyen d'actions.

Nul ne songe aujourd'hui à contester la légitimité des parts de fondateur. Le capital a fait une première concession, concession bien légitime on nous l'accordera sans

peine. N'a-t-il que celle-là à faire et ne doit-il pas en faire une autre au travail, à celui qui exécute l'idée ?

Et nous pourrions aussi compléter l'apologie de Mene-nius Agrippa en ajoutant le cerveau dans la fable des membres et de l'estomac.

A cela l'on répond que le travail reçoit sa rémunération sous forme de salaire et l'on vante tous les avantages du salaire. On a fait notamment valoir en sa faveur qu'il ne fait courir aucun risque à l'ouvrier, qui, les bonnes comme les mauvaises années, touche la même somme et l'on croit avoir réfuté d'avance toutes les objections lorsqu'on allègue qu'en payant aux pièces on arrive ainsi à stimuler et à récompenser les ouvriers consciencieux et actifs. Le travail est une denrée qui se vend et s'achète et tout est dit lorsque l'acheteur a payé son prix et le vendeur fourni sa denrée.

Non, tout n'est pas dit, et nous nous insurgeons contre cette tendance à ne voir dans l'homme qu'une machine à laquelle il faut essayer de faire rendre son maximum. Tant pis pour ceux qui ne comprennent pas ce qu'il y a de monstrueux dans cette expression : « le matériel humain ».

En dehors de toute question de sentiment et d'idéal de justice, on est donc en droit de se demander si le salaire tel qu'il est pratiqué le plus souvent aujourd'hui cadre bien avec les aspirations, les besoins, les tendances de la classe ouvrière.

On nous accordera que, si cela était, le conflit entre le Capital et le Travail n'aurait pas revêtu le caractère aigu qu'il a depuis de si longues années.

Mais même en nous plaçant au seul point de vue juridique, le salaire ne nous semble pas une vérité indiscutable.

Puisque l'on considère généralement qu'il est permis de créer et d'attribuer des actions dites industrielles en représentation d'un apport en industrie (compétence technique, crédit commercial), pourquoi trouverait-on injuste et illicite de ne pas attribuer des actions en représentation de cet apport, en nature indispensable à l'exis-

tence de toute entreprise quelle qu'elle soit : nous avons nommé le travail.

Une ou plusieurs personnes font des démarches, des études, des travaux ou engagent des dépenses afin d'arriver à la constitution d'une société par actions à la souscription de son capital. Il est juste qu'elles soient rémunérées.

Cette rémunération pourrait avoir lieu en espèces, néanmoins on considère qu'il est rationnel et équitable d'attribuer à ces personnes au lieu et en sus d'espèces une part dans les bénéfices que la société pourra réaliser et de représenter le droit à cette part de bénéfices par des titres négociables. Et c'est ainsi que naissent les parts de fondateur.

Est-ce illicite ? Nous ne le croyons pas. On a fait observer que les services en représentation desquels des parts de fondateur sont attribuées sont souvent fictifs. Or, comme toute créance doit avoir une cause dit l'article 1131 du code civil, tout intéressé pourrait, a-t-on fait remarquer, demander la nullité, sinon de la société, du moins des parts émises et cela même contre des porteurs de bonne foi, en soutenant que les fondateurs n'ont rendu aucun service appréciable. Mais cette opinion de M. Thaller ne rallie pas la majorité des suffrages et nous pensons avec nombre d'auteurs, que les peines et soins des fondateurs pour arriver à la constitution de la société sont des causes suffisantes d'attribution de parts de fondateur et que l'article 1131 du code civil ne saurait être invoqué.

Le capital a donc reconnu implicitement la part de vérité que renferme la célèbre phrase de Waldeck Rousseau : il faut que le capital travaille, il faut que le travail possède. Il a compris, et là parce que son intérêt immédiat le lui a fait sentir, que sans ce travail fourni par des ingénieurs, des hommes avisés et compétents, il ne se serait pas développé d'une façon aussi rapide et n'aurait pas fructifié aussi abondamment qu'il ne l'a fait.

Puisque le travail intellectuel a droit de participer aux bénéfices d'une affaire qu'il a fait naître, pourquoi le travail manuel serait-il systématiquement écarté de ces bénéfices qui, on nous l'accordera, sont un peu son œuvre également.

Que le travail manuel et le travail intellectuel ne soient pas traités sur un pied d'égalité, rien de plus juste, mais abaisser le travail manuel au point de n'en faire qu'une simple denrée, c'est tout aussi injuste et enfantin que prétendre payer en argent tous les services que nos semblables peuvent nous rendre.

Nous reconnaissons sans peine que c'est là une idée qui n'est pas très en honneur.

Bien des gens se laissent séduire en effet par cette formule si commode : un ouvrier fournit tant d'heures de travail à raison de tant l'heure, cela représente telle somme à la fin de la journée.

Mais il ne faut pas oublier que l'homme est une machine extrêmement compliquée, qu'en dehors de ses deux bras, il a un cerveau qui travaille, qui pense, qui réfléchit et que ce n'est pas parce qu'il a franchi le seuil de l'usine que ce cerveau perd tous ses droits.

Ou bien pendant son travail l'ouvrier ne fera pas appel à son intelligence et la valeur du labeur fourni sera en conséquence, ou bien au contraire son intelligence travaillera, mais alors elle devra être rétribuée toutes proportions gardées comme l'est celle des ingénieurs, celle des personnes qui ont fait des démarches, des études, des travaux et auxquelles on a accordé des parts de fondateur.

CHAPITRE VII

Des différents systèmes qui s'offraient au choix du Législateur

Nous avons vu que désirant trouver un terrain d'entente entre le capital et le travail, le législateur avait le choix entre différents systèmes.

Il ne s'est pas inspiré de la participation aux bénéfices qui, il faut le reconnaître, n'a pas eu le succès qu'en attendaient ses promoteurs. L'obstacle vient moins de la résistance du personnel que du refus de tout moyen direct de contrôle opposé aux ouvriers par les patrons, refus parfois justifié, il faut bien le dire, par l'attitude comminatoire de certains syndicats ouvriers et la difficulté de concilier l'autorité patronale avec le droit de surveillance revendiqué par les participants.

Aussi, M. Pic a-t-il dit : « Cette institution qui théoriquement devrait supprimer toutes causes de conflits est au contraire, dans bien des cas, une cause nouvelle de malentendus entre les patrons et les ouvriers. C'est la crainte de ces conflits plus encore que le désir de conserver tous les bénéfices qui a détourné jusqu'à présent l'immense majorité des patrons de recourir à la participation.

D'ailleurs, cette résistance patronale se comprend assez bien, étant donné l'esprit de défiance de la classe ouvrière qui ne se représente la part de bénéfices que comme un moyen patronal destiné à enrayer ses revendications futures.

La participation au capital, malgré certains succès notoires, ainsi que nous l'avons vu, a apporté à ses partisans d'amères déceptions. Théoriquement, la transformation

des salariés en associés de l'entreprise est éminemment désirable; pratiquement, elle s'est presque toujours heurtée aux plus graves obstacles. Offrir aux ouvriers des actions de la société, même à prix réduit, est le plus souvent un leurre, attendu que les ouvriers n'ont que rarement des possibilités d'épargne et plus rarement encore la volonté d'épargner.

Plus pratique est la combinaison consistant à faire précéder la participation au capital d'une participation aux bénéfices avec répartition différée, c'est le système que nous avons étudié précédemment de la Copartnership anglaise ou américaine (ou actionnariat individuel adopté par plusieurs grandes maisons françaises, tels que les magasins du Bon Marché, l'imprimerie Laroche-Joubert, le familistère de Guise, les Mines de Carvin. Le patron au lieu de répartir immédiatement entre ses ouvriers la quote part des bénéfices qu'il leur destine, ouvre à chacun d'eux, pourvu qu'il justifie d'un minimum d'ancienneté, un compte individuel (alimenté par des versements plus ou moins importants suivant l'importance et la durée des services rendus) et lorsque les sommes inscrites à ce compte atteignent la valeur de l'action, l'ayant-droit reçoit un titre qui fait de lui un associé.

Mais ce système a des inconvénients. En France, les ouvriers n'aiment pas que leur prévoyance leur soit imposée, ils préfèrent, en général, conserver toute leur indépendance à l'égard de leur patron qu'ils entendent pouvoir quitter quand il leur plaira. Comme le fait justement observer M. Deloncle, l'actionnariat ouvrier ne doit pas s'acquiescer par une obligation, par une contrainte, il devient alors suspect à l'intéressé trop souvent méfiant à l'égard de tout ce qui lui vient du patronat.

Une variante du système, pratiquée en Angleterre dans plusieurs firmes importantes, notamment à Port-Sunlight, consiste dans l'attribution gratuite d'actions au personnel, moins à titre de primes d'ancienneté, comme on l'a dit parfois que comme reconnaissance du principe que dans la production industrielle, la main-d'œuvre est un facteur aussi important que le capital.

C'est de ce principe que s'était inspiré M. Godard dans

sa proposition de loi de 1909 avec cette différence toutefois que dans les expériences patronales anglo-saxonnes ou françaises dont nous avons parlé, il s'agissait d'attribution individuelle d'actions au personnel, tandis que les actions de jouissance du travail devaient dans la proposition Godard être remises à une collectivité.

Toute l'économie du système tendant à réaliser automatiquement en quelques années l'association du capital et du travail pouvait se résumer dans les dispositions suivantes :

Il est fait annuellement sur les bénéfices nets de toute société anonyme ou en commandite par actions, à l'exception des sociétés à capital variable, un prélèvement d'un dixième au moins dont moitié sera affectée à la formation d'un fonds de réserve et moitié à l'amortissement des actions. En remplacement de chaque action amortie seront créées deux actions de jouissance.

L'une, dite action de jouissance du capital, sera remise en échange de son titre ancien au porteur de l'action amortie. L'autre, dite action de jouissance du travail sera délivrée à la Caisse National de Crédit au travail au nom de laquelle elle sera immatriculée. Le droit de prendre part aux assemblées générales, attaché aux actions de jouissance du travail, est exercé par autant de salariés de la société qui les a émises que le nombre d'actions permet d'en désigner. Les dividendes perçus par cette Caisse devaient être offerts à des œuvres sociales : subventions ou avances aux Sociétés de Crédit coopératif, aux œuvres d'enseignement technique, prêts aux artisans désireux de transformer leur outillage, etc.

Mais cette Caisse de Crédit au travail, renouvelée des expériences de 1848, fut très vivement critiquée. Il paraît fâcheux d'attribuer en bloc à une Caisse nationale, autant dire à l'Etat, une part importante des bénéfices réalisés par l'ensemble des industries privées. Suivant la formule de Granier : l'intérêt que les ouvriers avaient à cette combinaison était vraiment trop dilué, n'était-il pas plus équitable et plus juridique si l'on voulait faire la part du travail d'en faire bénéficier chaque collectivité ouvrière.

Ces critiques déterminèrent M. Godart à remanier son projet en 1912, mais il maintenait quand même l'obligation. Or la participation obligatoire qui demeurait à la base du système compte peu de partisans même dans les milieux interventionnistes. M. Gide et M. Thaller objectèrent que notre industrie allait être terriblement handicapée par ce prélèvement forcé dans la lutte déjà si difficile contre la concurrence étrangère.

M. Brouilhet ajoutait qu'il serait très imprudent de multiplier les actions de jouissance, dont la spéculation a déjà fait un tel abus.

Aussi le Parlement se refusa-t-il à suivre M. Godart dans la voie de l'obligation.

Pour les promoteurs de la réforme les actions de travail doivent comme à Port-Sunlight être délivrées gratuitement aux ouvriers et frappées d'incessibilité, mais au lieu d'être individuelles et temporaires (tout ouvrier quittant l'usine devant abandonner ses actions) elles doivent être attribuées en bloc et définitivement à la collectivité des ouvriers de l'usine érigée en entité juridique capable de posséder.

CHAPITRE VIII

Economie générale de la Loi du 26 avril 1917

M. Deloncle a résumé ainsi l'économie générale de la loi sur les Sociétés anonymes à participation ouvrière.

« Dans la Société anonyme à participation ouvrière, les actions seront de deux catégories distinctes ; les actions capital et les actions de travail.

Lorsque la société aura été constituée les actions de travail dont le nombre aura été déterminé par les fondateurs et fixé par les statuts seront remises au bout de la première année de fonctionnement à la collectivité des salariés (ouvriers et employés) des deux sexes pourvu que ceux-ci remplissent deux conditions indispensables : que chacun d'eux soit âgé de plus de vingt et un ans et qu'ils soient au service de la société depuis un an au moins. Cette remise des actions à cette collectivité est effectuée gratuitement.

Cette collectivité s'organise elle-même en une société anonyme en conformité de la loi de 1867 formant ainsi une sorte de coopérative de main-d'œuvre qui, d'ailleurs réunira non seulement la main-d'œuvre ouvrière proprement dite, mais les employés, les contremaîtres, les chefs de services, les ingénieurs, le talent, l'instruction technique à côté du travail manuel. Pas de distinction entre le travail manuel et le travail intellectuel, autrement dit (suivant une phrase bien faite pour plaire du haut d'une tribune) pas de différence entre l'employé parce qu'il a une redingote et l'ouvrier parce qu'il a un bourgeron, — attendu qu'ils sont l'un et l'autre des travailleurs qui constituent la démocratie française.

C'est cette collectivité qui recevra, chaque année la totalité des dividendes revenant aux actions qu'elle possède, et ce groupement répartira ces dividendes entre tous les salariés comme il le jugera à propos en conformité de ses statuts et des décisions de ses assemblées générales.

Ces actions seront du reste nominatives inscrites au nom de la coopérative, incessibles et inaliénables.

Enfin en cas de dissolution, le capital social, après amortissement des actions de capital sera réparti entre tous les porteurs d'actions aussi bien d'actions de capital que d'actions de travail.

Par ces dispositions la participation au capital se trouve organisée et par suite la participation aux bénéfices, mais la loi ne se borne pas à instituer cette double participation ; elle prévoit encore la participation des salariés, de la collectivité des salariés réunis en coopérative de main-d'œuvre, à la gestion, à la direction des entreprises constituées en sociétés anonymes à participation ouvrière.

Enfin la loi prévoit certaines immunités fiscales en faveur des sociétés anonymes qui acceptent de prendre cette nouvelle forme de société.

Et, termine M. Deloncle, nous voudrions arriver à un rapprochement du capital et du travail en commençant par modifier la mentalité ouvrière.

Comme on le voit, trois idées essentielles caractérisent cette loi.

1° Les ouvriers ont droit désormais à une part des bénéfices réalisés par l'entreprise à laquelle ils sont attachés.

2° Ils participent à sa gestion, sont représentés aux assemblées générales, ont leur place dans le conseil d'administration.

Ici la loi française a réalisé un desiratum formulé à maintes reprises par les Trade Unions Anglaises. Au congrès des Trades Unions tenu à Birmingham en septembre 1916 cette revendication fut nettement formulée et appuyée en ces termes par le lord maire de Birmingham : si les ouvriers étaient admis parfois aux conseils de leurs patrons, ils apporteraient à ceux qui les em-

plient, une volonté meilleure de travail utile, efficace, un dévouement plus entier au succès de l'œuvre commune, une résolution d'accroître et non de diminuer la production.

3° Enfin la loi accorde aux ouvriers un droit de créance éventuel sur l'actif social de la société.

Le travail de même que le capital représentera désormais un droit fixe permanent. Ce droit donnera naissance à une action, l'action du travail.

CHAPITRE IX

Pourquoi le Législateur a adopté l'action de travail collective.

On peut se demander si le législateur n'eût pas mieux fait de transformer les ouvriers ou employés en autant d'associés, autrement dit s'il neût pas été préférable d'arriver à une répartition individuelle des actions du travail comme l'ont fait certaines entreprises telles que Port Sunlight, le Gaz de Londres, le Familistère de Guise, le Bon-Marché.

La question est extrêmement délicate.

On reproche à l'action de travail individuelle le danger qu'elle peut faire courir à la classe ouvrière.

En effet, dit-on, si les actions de travail ont été payées au moyen de l'épargne ouvrière elle-même, il est indéniable que certains ouvriers peuvent épargner plus que d'autres, que ceux qui n'ont pas d'enfants par exemple pourront acheter plus d'actions de travail que ceux qui ont une nombreuse famille à élever et à nourrir. Et c'est créer de la sorte un antagonisme violent au sein même de la classe ouvrière.

Si ces actions ont été acquises et libérées par la part de bénéfices, il est bien difficile de faire admettre aux jeunes ouvriers que les anciens ont droit à une part supérieure à la leur dans les bénéfices.

On reproche en outre aux actions de travail individuelles de manquer de sécurité et l'on cite à l'appui l'exemple du Trust de l'Acier. Le prix d'émission des actions du Steel Trust fût de 87 dollars 50, mais peu après ces mêmes actions furent cotées à 70 et même à 60 dollars. Plusieurs ouvriers du Trust voyant les cours s'abaisser

continuellement; pris de panique vendirent leurs actions et firent ainsi une perte sérieuse. •

Mais à cela ses partisans répondent :

Si l'on veut modifier la mentalité ouvrière, seule l'action de travail individuelle permet de le faire. L'ouvrier actionnaire prend une mentalité d'associé ; petit capitaliste il s'élève individuellement dans l'échelle sociale et se tient pour solidaire du patron. Si au contraire les actions de travail sont attribuées à une entité juridique à une collectivité ouvrière, chaque ouvrier restant individuellement un salarié, il est à craindre que l'antagonisme des classes ne subsiste entre ces deux collectivités accouplées, l'une capitaliste, l'autre ouvrière. Et c'est ainsi que M. Carpenter, président de la Compagnie du Gaz de Londres dit que c'est la possession individuelle des titres qui amène la pacification sociale et permet aux patrons de disposer du cœur de leurs ouvriers comme de leurs muscles.

Quant à l'antagonisme que l'action individuelle pourrait faire naître au sein même de la classe ouvrière il n'est à redouter que dans les systèmes qui ne reconnaissent pas à tous les ouvriers le droit de devenir actionnaires. Certes il est légitime de mettre certaines conditions telles que l'ancienneté au droit d'acquérir des actions, mais pour que l'action individuelle ait chance de réussite auprès des ouvriers, il faut que tous aient la possibilité d'y parvenir et que ce droit ne soit pas réservé aux seuls ouvriers agréés par la direction.

Pour empêcher l'évaporation des épargnes ouvrières, comme cela est arrivé pour certains dans le Trust de l'Acier, on a introduit dans les statuts les clauses d'inaliénabilité ou d'aliénation limitée. Ou encore on emploie la clause de rachat des actions ouvrières par la soultte. Mais c'est un procédé dangereux parce qu'il grève la société d'une véritable charge sociale. Et par cela même que le remboursement de l'action est forcé, c'est en quelque sorte en changer la nature juridique au point d'en faire presque une obligation. Certains auteurs même préconisent un système plus radical que le contrat collectif auquel ils reprochent de ne pas apporter un remède effec-

tif au conflit entre le capital et le travail. Ils prétendent que la notion même d'intérêt commun ne peut se dégager avec l'organisation industrielle présente, qu'il s'agisse de revendications en commun ou de la fixation commune des conditions du travail. Il faut chercher, tout d'abord, disent-ils, à établir cet intérêt commun parce qu'il ne naît pas de lui-même et qu'il faut s'en tenir, par la nécessité même des choses non pas à l'intérêt commun de tous mais à l'intérêt commun de la majorité.

Au regard de ces auteurs, il est indispensable pour que le contrat collectif ait chance de réussir que les parties contractantes offrent des garanties de solvabilité et que la réforme sur l'accession à la propriété des groupements ouvriers précède celle sur les conventions collectives ; le contrat collectif doit avoir forcément pour base l'intérêt commun des ouvriers syndiqués, intérêt qui pour être commun doit être égal et identique, distinct de la simple communauté d'intérêts, c'est-à-dire l'intérêt des personnes qui se trouvent dans une égale et identique condition par rapport à elles-mêmes en face d'un même but.

Cet idéal d'intérêt commun est bien difficile à réaliser pratiquement. L'intérêt est en effet tout à fait subjectif à chaque ouvrier ; chaque individu ne comprend pas son intérêt de la même manière. L'un poursuit l'augmentation du salaire, l'autre la diminution de la durée de travail, l'un désire un mode de travail particulier, l'autre un mode différent. De deux ouvriers, dit M. Rome, l'un célibataire, l'autre chargé de famille, le premier pourra émettre des prétentions peu rigoureuses, il pourra débattre avec le patron des conditions de travail plus rémunératrices, il aura son lendemain assuré grâce à ses économies ; le second, pressé par l'obligation de nourrir les siens se trouvera en état d'infériorité à l'égard du premier ; à tort ou à raison, il comprendra son intérêt autrement que son camarade d'atelier et l'identité et l'égalité d'intérêt ne seront plus qu'un mot cher aux théoriciens.

Dans ce cas il faudrait imposer obligatoirement le syndicalisme pour créer de toutes pièces artificiellement l'intérêt commun.

Mais nous avons vu que les conséquences qu'entraîne-

rait un tel système avaient effrayé quelque peu les partisans d'une intervention légale entre le capital et le travail. C'est qu'en effet ceux qui veulent aller au fond des choses n'hésitent devant aucune conséquence logique de leur raisonnement. Et, comme nous l'avons signalé précédemment, on a craint que notre industrie ne fût terriblement handicapée par une réforme aussi hardie et aussi inflexible.

Bref, le législateur de 1917 a pris parti pour l'action de travail collective.

D'ailleurs point n'eut été besoin pour lui d'intervenir s'il avait donné sa préférence aux actions de travail individuelles. En effet, il n'y avait qu'à se servir du jeu des réserves et l'attribution individuelle d'actions ne nécessitait aucun texte légal.

D'ailleurs le législateur a pris soin de nous dire pourquoi il avait opté en faveur de l'action de travail collective. En effet, dans son rapport, M. Deloncle dit : « Nous préférons l'action collective à l'action individuelle parce que nous pensons que cette dernière serait certainement une cause de difficultés entre les ouvriers eux-mêmes. En effet, tous les ouvriers, tous les employés d'une entreprise ne pourront recevoir des parts égales, des titres ou coupures de titres ayant une valeur identique, puisque chacun d'eux, a, par ses fonctions, son métier, ses aptitudes professionnelles représenté une valeur de travail différente.

De son côté, M. Boissard, professeur à la Faculté libre de droit, écrit : « Dans une usine où il y aura des ouvriers ayant déjà quelques actions et des ouvriers n'en n'ayant pas, les ouvriers actionnaires vont être hostiles à toutes les revendications ouvrières. On aura seulement placé ailleurs la coupure qui est entre les deux camps.

La bataille au lieu d'être entre les capitalistes de maintenant et les ouvriers sera entre les capitalistes grossis d'un certain nombre d'ouvriers propriétaires et la masse des ouvriers non-propriétaires. Et ceux-ci destinés à être toujours les plus nombreux seront exaspérés par des résistances venant de leur classe. Les syndicats rouges n'en seront que plus violents. Avec l'action-

nariat collectif de pareils dangers ne sont pas à redouter. Ici, c'est la collectivité des employés et des ouvriers qui reçoit la totalité des actions, qui en est propriétaire et qui fait entre tous la répartition annuelle en vertu de décisions prises par elle de la totalité des dividendes de ces actions.

Le législateur a pensé que l'action de travail doit être une propriété collective, car il faut, si l'on veut ne pas faire œuvre vaine, qu'elle soit d'une autre essence que l'action capitaliste. Les actions ouvrières capitalistes dont nous avons rencontrés plusieurs exemples, sont par nature des titres négociables et transmissibles par hérédité. Si l'action de travail est négociable elle peut devenir bien vite la proie des financiers avides de spéculation. Il est vrai que l'on peut corriger cet inconvénient en restreignant aux seuls ouvriers de l'usine le droit d'acquisition des titres de travail. Mais cela empêcherait-il les ouvriers peu économes ou chargés de famille de se laisser tenter par l'appât d'un capital liquide que des camarades plus favorisés par le sort pourraient leur verser en échange de leurs titres ?

Ou bien encore l'on pourrait employer le procédé de l'imprimerie van Marken à Delft. Cette entreprise verse une partie de ses bénéfices à la Caisse d'Epargne des bénéfices et là ils sont divisés en comptes individuels. On tire au sort un certain nombre d'actions ; leurs titulaires sont remboursés du montant nominal de leur apport, et ces actions tirées au sort sont ensuite données aux dépositaires d'une somme équivalente à la Caisse des bénéfices. Mais ce roulement des actions entre les travailleurs actifs n'aurait pas empêché que par suite de décès, par exemple, des actions ne passent entre les mains de tiers étrangers à l'imprimerie. Aussi pour éviter que le capital et le travail ne se trouvent séparés l'un de l'autre, que leurs intérêts ne viennent à nouveau contrarier l'imprimerie van Marken décida d'attendre que la dernière action fût passée des mains des actionnaires primitifs aux mains du travail pour recommencer l'œuvre de la transmission dans le même ordre des numéros d'actions qu'à la première transmission ; après cette deuxième trans-

mission viendra le troisième tour et ainsi de suite. Les actions ne sont donc pas la propriété des ouvriers pendant le temps seulement durant lequel ils travaillent mais jusqu'au moment où le titre viendra à sortir au sort.

Il est évident que dans les grandes entreprises, les capitalistes ne voudront pas accepter d'apporter leurs fonds sachant d'avance qu'ils restreignent leurs exigences au remboursement éventuel de leurs mises et qu'ils ne verront jamais s'accroître leurs apports.

Le législateur n'a point voulu éliminer l'élément capitaliste, son but n'a pas été d'arriver au système coopératif. Il a voulu que les deux facteurs de la production coexistassent, trouvant qu'il y aurait autant injustice à éliminer progressivement le capital qu'il y a injustice à éliminer le travail.

Quelle est la pensée directrice de la réforme du 26 avril 1917 ? c'est de consacrer officiellement les droits du travail comme l'ont dit dans leurs statuts les fondateurs de l'imprimerie van Marken ; le travail doit être considéré comme co-entrepreneur ayant droit de co-discuter et de co-décider des intérêts de la société. L'influence du capital sur les résultats de l'entreprise est limitée par son montant, tandis que l'influence du travail intellectuel et physique est illimitée, à cause de la force de volonté et du dévouement de l'homme. Les actionnaires ne peuvent faire valoir des prétentions équitables que sur une part limitée des bénéfices, une part plus grande à mesure que les bénéfices sont plus incertains et les risques plus grands en opposition aux prétentions équitablement illimitées du travail.

Puisque le principe même de l'action de travail est de combattre les droits absolus des capitalistes, il ne faut donc pas que l'actionnariat ouvrier conduise au remboursement progressif des actions de numéraire et forme des ouvriers de véritables capitalistes. La réforme en ce cas aurait perdu le caractère élevé dont à tort ou à raison elle escompte des résultats bienfaisants. Elle veut faire reconnaître les droits antérieurement méconnus du travail, mais ne veut pas qu'il tombe dans les mêmes errements que le capital.

L'action individuelle capitaliste ne peut pas servir les intérêts de la classe ouvrière même si elle est corrigée par la simple propriété temporaire des titres. Elle n'établit pas assez de cohésion entre les différents travailleurs parce qu'elle ne crée pas entre eux une suffisante communauté d'intérêts. Les participants dans le système du roulement des actions sont hantés par l'idée d'accroître surtout leur part personnelle de capital ; ce qui leur importe le plus c'est de devenir de petits capitalistes et c'est justement ce qu'il faut éviter parce que le système risquerait de sombrer, plus par le fait des employeurs que par celui des ouvriers devenus capitalistes.

Chacun doit au contraire ne diriger ses efforts que vers l'augmentation incessante des revenus de l'entreprise, des bénéfices de l'exploitation. L'augmentation des valeurs actives de la société n'aura d'intérêt que le jour de la dissolution de la société et ce jour-là seulement.

L'appropriation individuelle s'oppose à l'effort commun vers un but unique avec le roulement des actions ouvrières individuelles, l'intérêt de la classe ouvrière à la prospérité de l'affaire est très puissant, mais les droits de chacun des ouvriers sont néanmoins à tout instant différents et c'est ce qu'en constitue le défaut. Les uns, en effet, sont déjà devenus actionnaires, alors que les autres travaillent à le devenir ; l'ambition de l'un n'est peut-être pas celle de l'autre et le résultat peut s'en ressentir.

Déjà, en 1909, M. Viviani disait : « Je reconnais que la participation ouvrière avec bénéfices est bien supérieure sous la forme collective et répond davantage au but que nous poursuivons. Peut-être la participation individuelle ne laisserait-elle aux ouvriers que des bénéfices illusoires ; bien plus grand, à mon avis, est l'avantage qui résulte d'une participation collective. Celle-ci ne peut consister que dans l'attribution d'actions à des collectivités ouvrières employées dans la mine (M. Viviani, Ministre du Travail, faisait allusion au congrès des Mineurs qui venait d'avoir lieu) ces actions donneraient à la collectivité le droit de participer à la gestion en envoyant des représentants aux assemblées générales et dans les conseils d'administration. Ainsi au surplus la collectivité

ouvrière pourrait percevoir les dividendes attachés aux actions pour les verser dans une caisse de secours ou dans toute autre, strictement indiquées par le contrat de concession. »

Malheureusement, M. Viviani emploie une expression qui vicie l'appui qu'il apporte à l'idée que nous défendons. En effet, l'expression contrat de concession est, à notre sens, tout à fait malheureuse et contraire à l'idée que patrons et ouvriers doivent avoir le jour où ils s'associent. Une fois de plus le patron sera convaincu qu'il a fait une nouvelle concession aux ouvriers. Une fois de plus les ouvriers verront dans cette institution patronale un acte de charité, un moyen d'étouffer leurs revendications et le malentendu qui naîtra sera suffisant pour condamner dès son origine l'institution à une existence aussi orageuse, aussi troublée de grèves et de lock-out que n'importe quelle autre entreprise régie par le salariat ordinaire.

M. Briand, à notre avis, a mieux compris la question lorsqu'il a dit : « L'actionnariat ouvrier tient mieux compte tout à la fois de la psychologie ouvrière et des conditions particulières de la production industrielle contemporaine si l'on attribue la propriété des actions de travail aux seuls ouvriers remplissant à un moment donné les conditions de stage exigées, le but essentiel que poursuit la réforme ne serait pas atteint. Ce but, en effet, consiste à rendre propriétaire et par conséquent dans une certaine mesure responsable de la marche de l'entreprise non pas tel ou tel individu, mais tout le personnel salarié employé à un moment quelconque. Ainsi sera réalisé le but que se propose le législateur français qui est de contribuer à assurer la paix dans les relations trop souvent antagonistes du capital et du travail. Il entend y parvenir en associant les ouvriers pris en bloc à la gestion des entreprises, en leur donnant le sens des responsabilités qui s'attachent à cette gestion tout en leur accordant la rémunération légitime de leurs efforts.

Il est d'ailleurs un fait qui s'impose à notre observation, c'est que l'établissement de la grande industrie et la concentration des capitaux ont amené après eux la concen-

tration des forces ouvrières et développé la notion d'intérêts collectifs. Comme l'a fait remarquer M. Granier : nous sommes arrivés au règne de l'association ! association des capitaux, des intérêts patronaux, association des intérêts ouvriers, notion des conventions collectives du travail. Il ne faut pas comprimer la notion d'intérêt collectif ; il est indispensable au contraire de lui laisser prendre tout son développement ; pour mettre les textes en harmonie avec les idées sociales actuelles il faut détruire les barrières qui sont assignées aux organisations corporatives, et pour faire de la défense des intérêts collectifs un vrai moyen de défense juridique des travailleurs, il faut que les associations professionnelles soient investies des droits puissants que la propriété donne aux associations capitalistes. »

C'est par une action commune que les ouvriers défendent les intérêts de leur profession. Cette défense ne peut être vraiment légitime que si elle a pour contre-partie une responsabilité pécuniaire absolue répondant des fautes délictuelles et contractuelles.

L'action individuelle de travail ne concorde plus avec les idées actuelles d'association et de groupement des intérêts. Elle sert tout au plus les intérêts de chaque ouvrier mais en particulier elle ne sert pas ceux de la classe ouvrière, et ne peut avoir par conséquent aucun effet utile dans les conflits présents du capital et du travail.

Suivant l'expression de M. Rome, les ouvriers tendent de plus en plus à s'éloigner de la conception du contrat individuelle pour s'efforcer d'établir le contrat collectif, ils se persuadent aisément de l'infériorité du premier à l'égard du second dans les rapports avec leurs patrons. Ce que l'un ne pourra pas faire, tous ensemble pourront le réaliser.

Maintenant que nous avons étudié les origines de la loi du 26 août 1917 et que nous avons suivi tout le mouvement d'opinion qui a précédé sa naissance, nous allons l'étudier elle-même à son tour.

CHAPITRE X

Commentaires de la Loi

SECTION PREMIERE

Article 72.

La loi du 26 avril 1917 comprend 2 articles. L'article 1^{er} incorpore à la loi du 24 juillet 1867, neuf articles nouveaux (articles 72 à 80) dans lesquels se résume toute l'économie de la réforme. L'article 2 dispose simplement que l'article 64 de la loi du 24 juillet 1867 doit être ainsi complété : si la société use de la faculté d'émettre des actions de travail, cette circonstance doit être mentionnée par l'addition de ces mots « à participation ouvrière ».

La loi commence par dire : il peut être stipulé dans les statuts de toute société anonyme que la société sera à participation ouvrière.

La loi pose donc tout de suite le principe qu'elle est essentiellement facultative. Elle rompt ainsi ouvertement avec le principe obligatoire introduit dans la proposition de loi de M. Godard sur les actions de jouissance du travail, déposée en 1909, et qui justement à raison de son caractère obligatoire, souleva de si vives critiques.

Il résulte ensuite que la réforme s'applique uniquement aux sociétés anonymes. Et le législateur a prudemment agi en restreignant le champ d'application de la réforme aux seules sociétés anonymes qui ne s'embarrassent pas de considérations de personnes comme les autres sociétés. Dans la société en commandite par actions, le gérant ne met pas que ses capitaux ou que son travail dans la société, il y met sa responsabilité personnelle, l'engagement de sa signature propre et il sera respon-

sable du passif de cette société sur ses biens, même personnels. Par conséquent, le gérant ne pourra jamais envisager que des ouvriers viennent sous une forme quelconque s'immiscer dans sa gestion et qu'il soit ainsi amené peut-être, à être démissionnaire lui-même ou révoqué par l'assemblée générale. Dans la société en commandite par actions, les actionnaires ne sont que des bailleurs de fonds n'ayant pas le droit de s'immiscer dans la gestion du ou des commandités qui sont les véritables et seuls entrepreneurs, au sens où les économistes entendent ce mot.

D'autre part, lorsque dans une société en commandite par actions, on apporte un capital quelconque, on le fait évidemment en considération du ou des gérants qui, dans la circonstance, deviennent un véritable élément du placement des actions. On prend en effet des actions de cette société en commandite, parce qu'elle sera gérée par tel ou tel individu, dans les mains duquel seront concentrés tous les pouvoirs de direction. Le jour où ce gérant sera mis en minorité dans une assemblée quelconque du conseil de surveillance ou du conseil d'administration, ce gérant ne pourra pas démissionner et l'assemblée ne pourra pas le révoquer, à moins de faits très graves, sans l'unanimité des souscripteurs des actions.

L'on sait en effet que le gérant des actions d'une société en commandite par actions, doit être désigné par les statuts. M. Ruben de Couder estime cependant que dans le silence des statuts, rien ne s'oppose à ce qu'il soit nommé par l'assemblée générale, à la majorité relative.

Mais cette opinion est en contradiction avec l'article premier, paragraphe 3, de la loi de 1867, qui prescrit que la déclaration notariée, constatant la souscription du capital et le versement du quart, soit faite par le gérant, ce qui implique que sa désignation est nécessairement statutaire. Par conséquent, le décès, la révocation ou la démission du gérant statutaire entraînent, sauf disposition contraire du pacte social, la dissolution de la société, à moins que les associés ne s'entendent tous sur le choix d'un nouveau gérant ou que celui-ci ne soit nommé par l'assemblée générale, investie à cet effet d'un pouvoir spécial. Mais toutefois, il n'en est ainsi que s'il s'agit

d'une société constituée antérieurement à la loi du 22 novembre 1943 si la société a été constituée postérieurement, le changement de gérant n'entraîne pas dissolution de la société, car il rentre dans les pouvoirs que l'assemblée générale extraordinaire tient du nouvel article 31 de la loi de 1867. Quant à la révocation ou à la démission du gérant nommé au cours de la société, elle ne fait pas obstacle à la continuation de cette société.

Comme on le voit, il eut été très dangereux et c'eût été même très gravement compromettre l'existence des sociétés en commandite par actions que d'y introduire la participation ouvrière. A chaque instant, l'existence de la société eut pu être mise en question, selon que le gérant inspirât confiance ou non à des commanditaires qui, n'ayant effectué aucun versement, pourraient ne pas avoir les mêmes raisons de tenir au gérant statutaire que les autres actionnaires. Sans compter que les capitaux ne seraient probablement pas allés volontiers vers une société qui leur donnait toute sécurité à cause de la personnalité du gérant pouvant être exposé, d'un moment à l'autre, à donner sa démission, les capitalistes n'avaient plus de raison de devenir commanditaires d'une semblable entreprise où l'instabilité était tellement à redouter.

Néanmoins, on a objecté qu'il serait utile d'introduire, le plus tôt possible, la participation ouvrière dans les sociétés en commandite par actions, attendu que les droits des commanditaires sont bien moins étendus dans ces sortes de sociétés que dans les autres et que, par conséquent, les capitalistes seraient moins effrayés de s'associer au conseil de surveillance des ouvriers que de se les associer en conseil d'administration. Le gérant reste maître absolu de la gestion et de la direction des affaires sociales sans qu'il soit permis en principe, aux membres du conseil de surveillance, de lui imposer leur manière de voir ou de l'empêcher d'agir. Mais ce conseil de surveillance est en même temps chargé de représenter les intérêts des commanditaires exclus de la gestion, en surveillant et contrôlant d'une manière permanente et efficace tous les actes du gérant. Le rôle du conseil de surveillance est ainsi de servir, en quelque sorte, de con-

trepoids, a-t-on dit, aux pouvoirs du gérant, d'intermédiaire entre ces derniers et les commanditaires.

Il est certain qu'il eût été dangereux de risquer la réforme de la participation ouvrière dans une semblable catégorie de sociétés où l'intuitus personæ joue un rôle aussi considérable. Ce serait exposer à un échec aussi rapide que certain les entreprises dans lesquels le gérant statutaire serait en opposition constante avec certains membres du conseil de surveillance, puisque ce serait à chaque instant obliger le gérant à poser la question de confiance. L'on fait déjà suffisamment grief au législateur d'avoir autorisé des personnes irresponsables à faire partie du conseil d'administration d'une société anonyme, griefs que nous étudierons plus tard, pour qu'on lui sache gré de sa prudente abstention à l'égard des sociétés en commandite par actions.

Le danger qui peut résulter, et il est grave, nous le concédons sans peine, d'un manque de cohésion au sein d'un conseil d'administration, est cependant moins grave qu'un antagonisme constant entre un gérant et un conseil de surveillance. De même qu'on ne conçoit pas, vu nos lois constitutionnelles actuelles, un ministère voulant continuer à se maintenir au pouvoir à l'encontre de la volonté exprimée par la majorité du Parlement, de même on ne voit pas très bien comment pourrait non seulement se développer mais encore vivre, une société en commandite par actions dans laquelle le gérant statutaire serait en opposition avec le conseil de surveillance.

Certains avaient proposé que la participation ouvrière s'étendit aux associations en participation où l'on ne tient plus compte d'une façon aussi importante de la personnalité du gérant. Mais l'on a avec juste raison, objecté que l'association en participation n'est qu'une association qui règle des rapports entre associés, sans pouvoir être jamais connue des tiers parce qu'elle a à sa base un gérant qui traite en son nom personnel. Une association en participation n'est même pas un être moral, elle n'a pas un actif personnel, son actif se confond avec celui qui appartient au gérant, lequel est seul connu du public à tel point que le gérant d'une association en par-

ticipation n'a pas le droit d'exploiter le commerce sous une firme sociale, il doit l'exploiter sous son nom personnel. C'est pour quoi le jour où, dans une association en participation l'on voudrait envisager l'intronisation d'un élément ouvrier, l'association en participation n'aurait pas le droit d'émettre des actions, à tel point que certaines participations qui ont voulu émettre des actions sous une forme tangible se sont vues poursuivies pour infraction à la loi de 1867 et ont été condamnées à des peines correctionnelles. Aussi ne voulant pas compliquer le problème, le législateur a préféré attendre que l'expérience sociale ait réussi sous la forme qu'il proposait avant de rechercher le moyen de l'étendre à d'autres formes. C'était à la fois sage et prudent.

M. Pontronelli souhaite que l'on vienne un jour dire au législateur : la réforme est excellente, mais il faut l'étendre, car l'on met en état d'infériorité très grande les patrons isolés vis-à-vis des associations, les ouvriers désireux de participer au bénéfice de la loi du 26 avril 1917 quittant les patrons pour aller dans les associations.

Nous nous associons au vœu de M. Pontronelli mais nous estimons que le législateur a prudemment agi en préférant attendre que l'on vienne solliciter son intervention avant d'étudier la possibilité d'unir les patrons et les ouvriers au moyen de l'association en participation.

La loi prévoyant que certaines sociétés antérieures au 26 avril 1917 pourraient désirer adopter la forme à participation ouvrière a pris soin de spécifier qu'elles le pourraient en procédant conformément aux paragraphes 2, 3 et 4 de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1867 modifié par la loi du 22 novembre 1913.

Mais cette disposition est surabondante, car l'article 31 de la loi du 24 juillet 1867, modifié par la loi du 22 novembre 1913, donne aux assemblées générales les pouvoirs les plus étendus pour apporter des modifications aux statuts ; il ne fait d'exception qu'en ce qui concerne le changement de la nationalité de la société et l'augmentation des engagements des actionnaires, la transformation de la société anonyme en société anonyme à participation ouvrière pouvait donc avoir lieu en vertu du

nouvel article 31 puisqu'il y est textuellement « sauf disposition contraire des statuts, l'assemblée générale peut modifier les statuts dans toutes leurs dispositions. Elle ne peut toutefois changer la nationalité de la société ni augmenter les engagements des actionnaires. »

Ici se pose une question à laquelle le législateur n'a pas songé à nous répondre catégoriquement. En effet, qu'une société désire se transformer en société à participation ouvrière, nous dit le paragraphe 2 du nouvel article 72 de la loi du 24 juillet 1867, elle devra procéder conformément aux paragraphes 2, 3, 4 de l'article 31 de cette loi ; or le paragraphe 3 exige que les assemblées qui ont à délibérer sur les modifications touchant à l'objet ou à la forme de la société soient composées pour être régulièrement constituées et délibérer valablement d'un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts au moins du capital social. Les résolutions, pour être valables, doivent réunir les deux tiers au moins des voix des actionnaires présents ou représentés.

Le paragraphe 4 de l'article 31 dit : « Dans tous les autres cas que ceux prévus par le précédent paragraphe si une première assemblée ne remplit pas les conditions ci-dessus fixées une nouvelle assemblée peut être convoquée. La seconde assemblée délibère valablement et elle se compose d'un nombre d'actionnaires représentant la moitié au moins du capital social. Si cette seconde assemblée ne réunit pas la moitié du capital, il peut être convoqué une troisième assemblée qui délibère valablement si elle se compose d'un nombre d'actionnaires représentant le tiers du capital social. Dans toutes ces assemblées, dit l'article 31, à la fin, les résolutions, pour être valables, devront réunir les deux tiers des voix des actionnaires présents ou représentés.

S'il s'agit d'un changement portant sur la forme de la société, point n'était besoin au législateur de nous renvoyer au paragraphe 4 de l'article 31. Si ce n'est qu'une simple modification aux statuts que la transformation de société anonyme en société à participation ouvrière, point n'était besoin dans ce cas de nous renvoyer au paragraphe 3.

Le législateur n'a probablement pas songé à cette difficulté et nous estimons que seul le renvoi au paragraphe 4 de l'article 31 était à spécifier. En somme, la forme de la société n'est pas changée parce que de société anonyme ordinaire elle devient société anonyme à participation ouvrière. Dans l'un ou l'autre cas elle reste une société anonyme; on lui a simplement ajouté le caractère de participation ouvrière. C'est donc une modification aux statuts qui pourra être votée si l'on ne parvient pas à réunir le quorum primitivement nécessaire par un nombre d'actionnaires représentant seulement le tiers du capital social.

Le troisième paragraphe de l'article 72 dit que pour les règles générales, les sociétés anonymes à participation ouvrière subissent le même régime que les sociétés anonymes, mais qu'elles sont soumises, ainsi que nous allons le voir, par la suite, à des dispositions particulières relativement à la constitution des actions de travail, un caractère spécial de ces actions, à la société coopérative de main-d'œuvre, sa représentation aux assemblées générales, les droits qu'elle doit avoir dans les conseils d'administration et relativement enfin à la répartition de l'actif social et aux immunités fiscales.

SECTION II

Article 73.

Le nouvel article 73 de la loi du 24 juillet 1867 est ainsi rédigé :

Les actions de la société se composent : 1° d'actions et coupures d'actions de capital ; 2° d'actions dites actions de travail.

Ainsi qu'on l'a fait remarquer, cet article est le pivot de toute la réforme ; c'est par lui que les actions de travail entrent dans la législation.

Cette fois le législateur a pris nettement parti dans une question qui a été très vivement controversée et dont il n'est pas sans intérêt de retracer l'historique. L'on re-

proche assez souvent et avec juste raison, à nos lois modernes, de négliger et de mépriser toute base juridique, pour qu'il soit juste de signaler et de mettre à part celles qui ont pris soin de s'édifier sur un substratum juridique. On a fait grief au législateur d'avoir, par un effet de sa toute puissance, introduit l'action de travail dans la législation contrairement à toute donnée et à tout esprit juridique.

Nous allons essayer tout au moins de le justifier de ce reproche.

On se demandait si la représentation de l'apport travail pouvait être reconnu par un titre mobilier donnant des droits d'associé de co-propriétaire à son titulaire. Et ceux qui répondaient par l'affirmative avaient recours pour défendre leur opinion soit à l'action de jouissance soit à la part bénéficiaire ou part de fondateur.

Il y a lieu, en effet, de distinguer l'action de jouissance et la part de fondateur ou part bénéficiaire, ainsi que nous le verrons un peu plus tard.

Lorsque les statuts d'une société stipulent qu'il sera prélevé chaque année une portion des bénéfices sociaux pour la formation d'un fonds spécial destiné à l'amortissement du capital des actions par voie de tirage au sort ou par un remboursement égal sur chaque action, les actions ainsi amorties ou remboursées intégralement, sont remplacées par des actions dites actions de jouissance. Ces actions participent à la distribution des dividendes, à la répartition de l'actif social après le remboursement de toutes les actions et conservent le droit d'assister aux assemblées générales.

Certains auteurs ont voulu voir dans l'action de jouissance une action gratifiée par le sort d'un dividende extraordinaire. D'autres ont vu dans l'amortissement un remboursement de capital, remboursement qui constituerait une opération anticipée de partage, destinée à faciliter le partage définitif de l'actif social.

Mais la jurisprudence et la doctrine sont en général unanimes à voir dans l'action de jouissance une action remboursée au moyen d'un prélèvement sur les bénéfices, et par conséquent ce que reçoit l'actionnaire, c'est une

valeur de capital constituée sur les produits nets de l'entreprise et qui lui tient lieu de son apport initial, dont la société continue à jouir effectivement dans ses rapports avec les tiers, en sorte que le capital social demeure intact.

En étudiant superficiellement la question, il peut sembler illogique et injuste que l'actionnaire qui, dans ses rapports avec la société a reçu son remboursement continue de participer aux dividendes. Mais il faut bien se rendre compte que le remboursement fait à l'actionnaire l'a été grâce à des bénéfices provenant de l'emploi et de l'exploitation des apports primitifs sur lesquels l'actionnaire continue d'avoir des droits, puisque nous avons vu que l'action de jouissance donnait droit de participer à la répartition de l'actif social après le remboursement de toutes les actions.

Et au point de vue des tiers, c'est-à-dire en la circonstance des créanciers de la société, l'opération n'a rien de frauduleux et ne diminue en rien leur garantie. En effet cet amortissement du capital des actions opéré au moyen des bénéfices n'entraîne pas réduction du capital. L'actif représentatif du capital social qui forme la garantie des créanciers sociaux demeure intact. Pour que la société ait pu opérer ce remboursement, c'est qu'il existait nécessairement un actif suffisant le permettant. Malgré l'amortissement d'une partie des actions au moyen des bénéfices, le capital social subsiste intégralement : ou le capital social a été entièrement versé et les créanciers dans ce cas savent qu'il est exposé aux fluctuations de toute entreprise industrielle ou commerciale ; ou le capital social n'est pas entièrement libéré et les créanciers ne peuvent qu'exiger que les souscripteurs soldent le reliquat de leurs actions. Mais dans l'un et l'autre cas, il ne peuvent, en présence d'une société anonyme poursuivre les actionnaires que jusqu'à concurrence du capital social. Or les actions de jouissance ne diminuent nullement le capital social. Les bénéfices qui ont servi à l'amortissement de ces actions de jouissance auraient pu tout aussi bien être distribués en dividendes, et les créanciers ne peuvent

exiger que les dividendes distribués au cours des exercices précédents soient rapportés par les actionnaires.

Comme l'a dit M. Valery : quand une société s'autorisant d'une clause de ses statuts emploie une partie de ses bénéfices à verser à certaines de ses actions désignées par le sort, une somme égale à leur valeur nominale, elle opère ainsi le remboursement aux porteurs de ces actions du capital qu'ils lui avaient apporté.

Les opinions adverses sont influencées le plus souvent par la tendance qui porte à considérer les sociétés, particulièrement les sociétés par actions, comme régies par un droit particulier. Au contraire, si l'on se persuade qu'une société commerciale est un commerçant, qu'elle est soumise sauf pour sa constitution aux mêmes règles que les autres commerçants, bien des difficultés s'évanouissent. En effet, un commerçant qui fait de très bonnes affaires peut avoir intérêt à retirer de sa maison de commerce, de son patrimoine commercial une trop grosse accumulation de bénéfices qui portent les capitaux de sa maison de commerce à un chiffre supérieur à ses besoins. Il a la liberté de retirer tout ou partie de cette somme et de l'employer ailleurs. Il est donc possible de faire un rapprochement entre la situation du commerçant et celle de la société. Ces bénéfices, grâce auxquels s'opère l'amortissement des actions qui vont devenir des actions de jouissance, ne sont pas prélevés sur le capital social ; ils ne proviennent pas des réserves statutaires, c'est-à-dire de celles qui se réduisent parfois à la seule réserve légale imposée par l'article 37 de la loi de 1867, car les réserves statutaires font pour ainsi dire partie du capital social et il faudrait employer les formes prescrites de la réduction du capital social pour retirer quelque chose de ces réserves. Les sommes au contraire servant à l'amortissement seront retirées des réserves cotrastatutaires, elles ne sont donc en aucune manière des sommes représentatives de la mise sociale des actionnaires.

L'on objecte, fait remarquer M. Valery, que la loi subordonne la validité de la société au versement du capital de chaque action, et que le capital social, dont le montant inspire confiance aux tiers, ne saurait être réduit sans

une modification expresse des statuts. Mais, répond-il, la loi ne veut que garantir les souscriptions sérieuses et les créanciers sociaux contre les souscriptions purement fictives. Ces mesures sont très justifiées pendant la période constitutive de la société, mais après ? Son crédit ne souffre pas de ce remboursement qui ne peut se réaliser qu'avec les bénéfices nets sans atteinte au capital annoncé.

Certains auteurs sont choqués et ne peuvent admettre qu'un actionnaire remboursé de sa mise conserve dans la société la même situation que si sa mise sociale n'avait subi aucune modification et que, si aucune somme ne lui avait été restituée, ils estiment que sa participation aux opérations sociales cesse d'avoir toute cause légale.

De son côté, M. Thaller écrit : « Le capital est une valeur fixe, un minimum d'actif dont la société ne doit pas se dessaisir, sous peine de manquer à la parole donnée aux tiers ; l'actif est au contraire essentiellement variable. On ne saurait parler de remboursements d'apports tout en affirmant que le capital a conservé son chiffre. Ce que la société a servi à l'actionnaire après tirage est une valeur de revenu et ne peut donc être la mise elle-même, envisagée dans son principe et son fondement. » « L'amortissement, dit-il dans son traité de Droit commercial (n° 587), n'est pas un remboursement de l'action en dépit des expressions employées, c'est un dividende extraordinaire dont profite l'actionnaire désigné par le sort. Les fonds de l'action demeurent dans la société, le capital de celle-ci est demeuré sauf. Il serait contradictoire de prétendre que le montant de l'action a fait retour à l'actionnaire et qu'il continue cependant à être intégré dans le capital. »

Tel n'est point notre avis, ni celui de la plupart des auteurs.

Comme nous l'avons dit plus haut, la conception classique qui envisage l'action de jouissance comme une action remboursée au moyen d'un prélèvement sur les bénéfices nous semble la plus logique et la plus conforme à la réalité.

Les bénéfices, une fois le prélèvement exigé par l'article 36 de la loi de 1867 deviennent la propriété de la société

qui, conformément à l'article 544 du Code Civil a le droit d'en faire ce que bon lui semble. Et si c'est par exemple une société fondée pour l'exploitation d'une concession minière ou d'un brevet d'invention qui présentent des aléas et dont le développement peut être paralysé par des circonstances imprévues, n'est-ce pas pour elle une mesure de bonne administration et de sage prévoyance que de prélever une partie des bénéfices, surtout s'ils sont importants, afin d'assurer le remboursement des actions et d'effectuer ce remboursement au cours de la Société, lorsque celle-ci n'a plus besoin des sommes engagées au début ?

Que la société réalise des bénéfices exceptionnels, va-t-elle les distribuer entièrement sous forme de dividende et faire naître ainsi une hausse factice dans le cours des actions ? Ce serait d'une imprudence dangereuse. Tandis qu'au contraire, si elle profite de ces bénéfices exceptionnels pour amortir des actions, elle assure ainsi au taux du dividende une certaine stabilité.

Enfin, et nous allons en avoir terminé avec le caractère juridique de l'action de jouissance, l'actionnaire qui a été remboursé de son capital continue, et cela n'est contesté par personne, à avoir le droit d'assister aux assemblées générales. D'ailleurs l'amortissement des actions n'entraînant pas réduction du capital, il est logique que l'action de jouissance conserve toutes les prérogatives attachées à l'action du capital, sauf toutefois, bien entendu, le droit au premier dividende qui revient aux actions de capital. Il ne serait pas juste que l'actionnaire auquel on a remboursé son capital vînt concourir aux bénéfices sur le même pied que celui qui ne peut pas encore disposer de son apport social.

Mais, si lors de la liquidation de la société, l'actif net disponible n'est pas suffisant pour rembourser entièrement les actions non amorties, les porteurs de ces actions ont-ils le droit d'obliger les porteurs des actions amorties à rapporter le capital par eux reçu afin d'établir l'égalité entre tous les actionnaires ?

Sans entrer dans l'étude des théories qui prétendent que les actionnaires titulaires d'actions amorties doivent

conformément au principe de l'article 1872 du Code Civil, rapporter le capital par eux reçu sous prétexte qu'ils ont bénéficié d'un partage anticipé du fonds social, nous dirons simplement que l'amortissement d'une partie des actions par voie de tirages au sort ne rompt pas l'égalité entre actionnaires, car au moment de chaque tirage, les chances de remboursement sont égales pour toutes les actions.

En outre, comme on l'a fort judicieusement fait remarquer, il est permis de considérer la clause d'amortissement comme se complétant d'un forfait tacite, par lequel l'actionnaire accepte, s'il est remboursé, de ne recevoir de dividende qu'après le paiement des intérêts revenant aux actions de capital moyennant l'abandon définitif et sans retour par la société, de la somme qu'elle a remboursée ; par suite il ne serait pas équitable qu'après avoir été privé de l'intérêt auquel il avait droit avant l'amortissement, il puisse ultérieurement être contraint à un reversement. Si la société subit des pertes qui ne permettent plus le remboursement intégral des actions restant à amortir lors de la liquidation, les conséquences doivent en être supportées par ceux qui ont droit à l'actif existant à cette époque, mais les actionnaires, dont les actions ont été amorties antérieurement et qui n'ont touché que ce qui leur était dû, ne sauraient être obligés à restituer des sommes qu'ils ont reçues régulièrement. Et d'ailleurs l'on se demande comment l'action en restitution pourrait s'exercer utilement contre les propriétaires d'actions au porteur.

Nous retiendrons de cet exposé que si tous les auteurs ne s'accordent pas sur la nature de l'action de jouissance, il n'en reste pas moins vrai qu'ils admettent presque tous sa parfaite légalité. Ils sont plutôt rares ceux qui sont choqués de voir un actionnaire qui a été remboursé de son apport social continuer à participer aux bénéfices de la société, et avoir le droit de prendre part aux assemblées générales. L'on trouve juste de récompenser l'actionnaire malgré que son apport ait été retiré de l'entreprise, parce qu'il a contribué à la formation et surtout à la viabilité de la société.

Certes nous n'irons pas jusqu'à prétendre qu'au point de vue du droit pur l'action de travail doit être entièrement assimilée à l'action de jouissance. Mais, néanmoins, il faut reconnaître qu'il y a entre les deux une certaine analogie qui n'est pas pour nous déplaire.

Une grave objection que l'on élève contre l'action de jouissance, c'est d'autoriser l'actionnaire remboursé à demeurer dans la société, à prendre sa part de dividendes afférents à un fonds social, à la formation duquel il a cessé de contribuer et surtout à figurer aux assemblées générales pour un capital dont il a repris la libre disposition.

D'un autre côté, lorsque le législateur a introduit l'action de travail, un tolle d'indignation s'est fait entendre pour protester contre une réforme aussi illogique et aussi antijuridique.

Mais nous estimons, tout en nous gardant bien de faire de l'action de travail une action de jouissance, qu'il n'est pas si illogique ni si antijuridique que l'on veut bien le dire, d'établir un parallèle entre l'ouvrier qui fait son apport travail et le capitaliste qui retire son apport capital.

L'on trouve que l'apport primitif de l'actionnaire remboursé par suite de l'amortissement a permis à la masse des apports originaires de s'accroître progressivement au point de permettre concurremment des distributions régulières de dividendes et le remboursement des titres désignés par le sort. La participation de cette catégorie d'actionnaires aux opérations sociales ne cesse pas, et nous le reconnaissons sans peine, d'avoir une cause légale.

M. Pliquet, dans un ouvrage paru en 1908 « L'amortissement du capital et les actions de jouissance dans les sociétés par actions », dit à ce propos : « L'actionnaire avait droit, non seulement à l'intérêt, mais encore à tout le produit surnuméraire du fonds social. Il conserve, cela va de soi, cette dernière prétention qui se fonde en raison sur tout le successif développement de l'entreprise à laquelle il coopéra et dont il a couru les risques jusqu'à ce jour sur les réserves qui s'annexent au capital primitif. Or, rien de tout cela ne saurait être séparé de l'apport

primitif de l'associé, car il fut ou sera le germe de tout cet accroissement, la semence dont doit sortir cette moisson. Il y a là comme une série d'apports successifs dans lesquels l'actionnaire n'est point restitué et dont légalement il ne peut être exproprié.

L'ouvrier qui apporte son travail ne fait-il pas une série d'apports successifs ? Et si l'on trouve très juste que l'actionnaire qui a commencé par courir un risque continue à participer à tous les avantages de l'entreprise alors que, quoi qu'il arrive, il ne risque plus rien, peut-on trouver profondément injuste que l'ouvrier qui continue à courir des risques ne participe pas aux avantages de l'entreprise ? L'on nous objectera que la situation n'est pas la même, et que l'actionnaire qui apporte un important capital est exposé à le voir entièrement disparaître alors que l'ouvrier pourra toujours placer son travail ailleurs.

Cela est certain et comme nous l'avons dit précédemment, notre intention n'est pas d'assimiler l'action de travail à l'action de jouissance. Nous avons simplement voulu attirer l'attention sur une institution créée de toutes pièces par la pratique et dont nous ne songeons nullement à blâmer le bien-fondé. Seulement, nous sommes peut-être en droit de nous demander si nous ne subissons pas l'influence d'un vieux préjugé qui nous fait accorder au capital une place prépondérante dans nos entreprises modernes. Que le capital, même ne courant plus aucun risque, soit rémunéré pour les risques qu'il a pu courir un moment donné, rien de plus juste. Mais ne pas faire participer aux mêmes avantages, toutes proportions gardées, le travail, sous prétexte qu'il court des risques moindres, cela ne nous semble ni juste ni équitable.

M. Godart, voyant de quels avantages bénéficiait l'action de jouissance de capital, avait voulu essayer de créer l'action de jouissance du travail. Le système qu'il proposait était donc extrêmement logique. Nous avons vu pourquoi il n'avait pu réussir. Mais nous en retenons néanmoins cette création si logique de l'action de jouissance du travail en regard de l'action de jouissance du capital.

Maintenant que nous avons exposé les théories des auteurs qui prétendent que l'apport travail doit être reconnu par un titre mobilier comparable à l'action de jouissance, nous allons examiner s'il ne serait pas plus logique de voir dans l'action de travail une part de fondateur ou part bénéficiaire.

C'est la Compagnie du Canal de Suez qui a instauré les parts bénéficiaires en en attribuant cent à ses fondateurs, et depuis l'institution a pris un développement considérable, à tel point que l'intervention du législateur est désirable pour diminuer les dangers et réfréner les abus qui résultent de l'absence de toute réglementation de ces titres.

Il arrive assez fréquemment que les fondateurs font l'apport à une société de leurs travaux, études et démarches, ou qu'ils lui apportent un nom commercial, une marque de fabrique, une clientèle, un concours personnel et qu'en représentation de cet apport, il leur soit attribué un certain nombre d'actions faisant partie du capital social. Cette opération est très régulière. Rien ne s'oppose à ce qu'un apport de travaux d'études, de démarches, soit rémunéré au moyen d'un paiement ou d'un remboursement en espèces par la société ou par l'attribution de parts de fondateur.

La même attribution de parts de fondateur sera légitimement consentie en représentation de l'apport soit d'une concession de travaux publics, si cette attribution est autorisée par l'autorité concédante, soit de la clientèle et des autres droits incorporels dépendant d'un fonds de commerce, soit encore d'un brevet d'invention, et bien entendu nous ne prétendons nullement faire une énumération limitative.

Comme l'on considère que ces différents apports ont une valeur trop incertaine et trop aléatoire pour qu'on les représente par des actions faisant partie du capital social, il semble plus naturel de subordonner leur rémunération aux chances de l'exploitation sociale au moyen de l'attribution d'une fraction des bénéfices représentée par des parts.

Il arrive même que les parts de fondateur ne servent

pas seulement à rémunérer des apports et des services rendus à la Société. On en attribue parfois, à l'origine de la société, aux souscripteurs d'un certain nombre d'actions dans le but de provoquer des souscriptions.

Quel que soit le motif pour lequel une part de fondateur est créée il est indéniable qu'elle représente un droit d'associé. Celui qui a contribué par ses démarches, par ses avances ou en engageant sa responsabilité, à la création de l'être moral qu'est une société, a droit de s'attribuer une partie souvent importante des bénéfices, car il n'est pas étranger à cette société qu'il a aidé à naître et dont il doit recueillir dans une certaine mesure les profits. Comme on l'a dit très justement, si quelqu'un semble être dans l'affaire c'est bien lui. Il se rattache à la société par un lien étroit, il en est membre, c'est un associé. Cela est surtout vrai lorsque les parts de fondateur sont attribuées en représentation totale ou partielle d'un apport en nature. Et il a été décidé par la jurisprudence que celui qui fait un apport à une société anonyme et qui, en échange de cet apport, reçoit une part dans les bénéfices est un associé, bien qu'il ne lui soit pas personnellement attribué d'actions.

On objecte que le caractère essentiel d'une part sociale c'est d'être exposé à tous les risques de la société, or, dit-on, si la part de fondateur touche une portion des bénéfices réalisés, elle ne contribue pas aux pertes de la société.

En fait, cette objection sera souvent sans fondement, car, si l'affaire marche mal, il n'y aura pas de bénéfices et, par conséquent, ceux qui ont fait un apport industriel ou autre perdent tout le bénéfice de leur labeur, de leurs études ou de leurs démarches dont la rémunération devait être justement une partie de ces bénéfices, et de cette façon ils contribueront aux pertes. La Cour de Cassation est même allée jusqu'à décider qu'en cas d'apport de la jouissance d'un capital, la privation d'intérêts constitue une contribution suffisante aux pertes, lors même que son capital est restitué intact à l'apporteur. C'est d'ailleurs conforme au deuxième paragraphe de l'article 1855 du Code Civil.

On a dit également : dans une société par actions, il ne peut exister d'autres associés que les actionnaires, la qualité d'associé impliquant un droit de co-propriété sur l'actif social. Or, chaque part du fonds social, dans les sociétés par actions, est représentée par une action et il n'y a dans la loi de 1867 aucune disposition qui fasse allusion à des parts sociales autres que les actions. Il existerait, si l'on décidait le contraire, des associés qui ne seraient pas tenus des dettes sociales même dans les limites de leur apport, puisqu'ils n'ont fait aucun apport.

D'abord il ne faut pas oublier que les parts ont souvent pour cause un apport.

En outre, on ne veut pas admettre qu'il pût exister des titres ne rentrant pas dans le capital social, n'offrant aucune garantie aux créanciers sociaux et échappant à toutes les obligations imposées à d'autres intéressés comme prix d'avantages inférieurs à ceux dont ils bénéficient.

Mais rien ne s'oppose à ce que, dans une société anonyme ou en commandite, il y ait plusieurs catégories d'associés : les actionnaires jouissant d'un droit sur le fonds social et sur les bénéfices et les porteurs de parts de fondateur ayant droit simplement à une portion des bénéfices. Dans une société par actions, les associés ont souvent des droits différents. C'est ainsi qu'à côté des actions de capital représentatives d'apports en nature ou de versements en numéraire, il existe bien souvent ainsi que nous l'avons vu précédemment, des actions de jouissance délivrées après le remboursement du capital et qui ne donnent plus droit qu'à une participation dans les bénéfices.

Pourquoi ne pourrait-il pas y avoir à côté des actions, des parts de fondateur ou bénéficiaires ?

Mais, dit-on, la loi de 1867 n'autorise pas la création de parts sociales autres que les actions. Cela n'est nullement certain, car l'article 23 de la loi de 1867 dispose que la société ne peut être constituée si le nombre des associés (et non des actionnaires) est inférieur à sept et il a été décidé que par associé, on doit entendre, non pas uniquement les actionnaires, mais toute personne qui, ayant effectué un apport, participe aux bénéfices et aux pertes.

Dans tous les cas, comme la loi ne défend pas la création de parts sociales autres que les actions, les parts de fondateur ou bénéficiaires peuvent être créées en vertu du principe de la liberté des conventions.

Le titulaire d'une part de fondateur ou bénéficiaire est un associé, mais un associé « sui generis », n'ayant droit qu'à une participation dans les bénéfices de la société et ne contribuant ni à la formation du capital social ni à la gestion de la société.

Les parts de fondateur ont droit à une fraction déterminée par les statuts et qui varie d'habitude de 10 à 50 pour cent des bénéfices nets de la société, mais elles ne peuvent exercer aucun droit sur l'actif représentatif du capital social.

Certains auteurs sont d'avis que les statuts pourraient autoriser les porteurs de parts à prendre part aux assemblées générales avec voix consultative ; c'est l'opinion de MM. Lyon, Caen et Renault.

Mais, par contre, d'autres auteurs estiment que la part de fondateur et l'action n'ont qu'un trait commun, elles participent, l'une et l'autre, au partage des bénéfices sociaux. En dehors de cela, la part de fondateur n'aurait droit à aucune autre des prérogatives de l'action, à savoir l'assistance aux assemblées générales et le droit au partage de l'actif social.

Sans entrer davantage dans la discussion nous ne voulons retenir de tout cet exposé :

1° Que l'action de travail a beaucoup de ressemblance, quant à son origine et à son essence, avec la part de fondateur.

2° Que les auteurs ne sont pas d'accord sur les prérogatives à accorder et celles à refuser à la part de fondateur.

Et que, par conséquent, le législateur ne peut être blâmé, en dehors de toute préoccupation sociale et économique, d'avoir pris parti dans une question assez vivement controversée.

Sans compter qu'un arrêt de la Cour de Cassation dont nous parlerons un peu plus loin, ébranle singulièrement la théorie intransigeante qui fait de l'action de travail et

de la part de fondateur deux institutions réellement différentes.

Et enfin, puisque l'action de jouissance permet de faire participer aux bénéfices de l'entreprise un actionnaire qui a jadis contribué à la formation de la Société, qui empêche d'admettre que par une nouvelle évolution, par suite de conditions économiques nouvelles, celui qui fait un apport de services futurs ne participe aux bénéfices d'une entreprise qu'il va aider à se développer ?

Et, à ce propos, que l'on veuille bien nous permettre une comparaison :

Jadis, en droit romain, l'enfant était la chose du pater familias. Cette idée a survécu au droit romain, et notre vieux droit, reflet fidèle de nos mœurs d'alors, n'admettait pas que l'autorité du chef de famille pût être parfois mise en échec par une loi quelconque. Les exemples classiques de Mirabeau et de Chateaubriand ne remontent pas à une antiquité bien grande.

Puis on a reconnu que l'autorité des parents pouvait être abusive et, soucieux de ménager son avenir, l'Etat est intervenu pour prendre la défense et organiser la protection de l'enfance.

Cette évolution nous semble digne de retenir l'attention de ceux qui ne veulent pas reconnaître les droits du travail.

Certes, le capital a droit à une protection efficace, car il représente souvent tout un passé de labeur, mais le travail qui représente l'avenir, qui, dans une entreprise, constitue l'apport succesif en services futurs, méritait bien que le législateur s'occupât de lui et, s'inspirant de l'action de jouissance et de la part de fondateur, « lui taillât sa place au soleil ».

M. Chéron, qui est l'auteur du projet de loi dont M. Deloncle a été le rapporteur, avait songé à obliger les sociétés anonymes qui prendraient les formes à participation ouvrière, à consacrer un nombre d'actions de travail au moins égal au quart des actions de capital. Mais on a craint que cette exigence n'ait pour résultat de détourner beaucoup de fondateurs de la forme nouvelle, sans compter qu'une telle proportion pouvait paraître excessive

dans une entreprise à ses débuts qui n'emploie qu'une main-d'œuvre restreinte.

Le personnel employé dans une société devant normalement s'accroître au fur et à mesure des besoins de l'exploitation sans que le capital soit nécessairement augmenté, l'on ne pouvait songer à fixer dès le début la proportion d'actions attribuée à la collectivité ouvrière, et dont elle aurait difficilement consenti à partager les bénéfices avec les nouveaux salariés embauchés par la suite.

D'ailleurs, il est à prévoir, comme l'a fait remarquer M. Pic, que les capitalistes fondateurs de la société s'arrangeront toujours pour conserver la maîtrise de l'affaire en ne créant qu'un nombre d'actions de travail minime bien inférieur à celui des actions de capital. Ainsi se différencieront toujours profondément les sociétés anonymes à participation ouvrière des sociétés coopératives ouvrières de production, régies par la loi du 18 décembre 1915, sociétés dans lesquelles une majorité des deux tiers au minimum est légalement assurée, dans le conseil d'administration, aux sociétaires ouvriers ou employés quelle que soit l'importance du capital engagé dans l'affaire. Il est à redouter que cette subordination absolue du capital au travail ne risque d'être la pierre d'achoppement du mouvement coopératif, les capitalistes disposés à s'y soumettre étant évidemment l'exception.

Le législateur de 1917 a compris le danger, et, pour y parer, a cru nécessaire de ne limiter en aucune manière la liberté d'action des fondateurs.

Toutefois, pour que la société bénéficie des avantages prévus par le nouvel article 80 de la loi de 1867, il faut que le nombre des actions de travail soit au moins égal au quart du nombre des actions de capital.

SECTION III

Commentaire de l'article 74.

« Les actions de travail sont la propriété collective du
« personnel salarié (ouvriers et employés des deux sexes)
« constitué en société commerciale coopérative de main-

« d'œuvre, en conformité de l'article 68 de la loi du 24 juillet 1867, modifié par la loi du 1^{er} août 1893. Cette société de main-d'œuvre comprendra, obligatoirement et exclusivement, tous les salariés attachés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de vingt et un ans. La perte de l'emploi de salarié fait perdre au participant et sans indemnité, tous ses droits dans la coopérative de main-d'œuvre sous la réserve de l'article 79 de la présente loi.

« Lorsqu'une société se constituera dès son début, sous le régime de la présente loi, c'est-à-dire sous la forme de société anonyme à participation ouvrière, les statuts de la société anonyme devront prévoir la mise en réserve, jusqu'à l'expiration de l'année, des actions de travail attribuées à la collectivité des salariés. A l'expiration de ce délai, les actions seront remises à la coopérative de main-d'œuvre légalement constituée.

« Les dividendes attribués aux ouvriers et employés faisant partie de la coopérative ouvrière sont répartis entre eux, conformément aux règles fixées par les statuts de la société ouvrière et aux décisions de ses assemblées générales. Toutefois, les statuts de la société anonyme devront disposer que, préalablement à toute distribution de dividende, il sera prélevé sur les bénéfices, au profit des porteurs d'actions de capital, une somme correspondant à celle que produirait à l'intérêt qu'ils fixeront le capital versé. En aucun cas, les actions de travail ne pourront être attribuées individuellement aux salariés de la société, membres de la coopérative de main-d'œuvre. »

L'article 74, un des plus importants de la loi du 26 avril 1917, décide que les actions seront attribuées gratuitement au personnel de la société qui les crée. C'est consacrer officiellement les droits du travail. C'est la reconnaissance par le législateur que, dans une entreprise, le travail est un facteur de la production aussi nécessaire que le capital, qu'il constitue comme le capital un apport et que, comme lui, il a droit à recevoir une rémunération de cet apport. Si les actions de travail ne sont pas la représen-

tation d'un apport en nature ou en numéraire de biens meubles ou immeubles, elles correspondent à un apport de services futurs comme l'action de jouissance correspond à un apport de service passé.

La loi reposant sur le principe de la propriété collective des actions de travail, a investi de cette propriété une entité juridique personnifiant l'ensemble des ouvriers et employés de l'entreprise. Cette entité juridique est la société commerciale coopérative de main-d'œuvre à laquelle doit être attribuée obligatoirement la propriété des actions de travail à l'exclusion de toute attribution individuelle.

Cette société commerciale coopérative de main-d'œuvre comprend obligatoirement et exclusivement tout le personnel salarié des deux sexes attaché à l'entreprise depuis au moins un an et à la condition qu'ouvriers et employés soient âgés de plus de vingt et un ans.

Ici il nous faut reconnaître que le législateur n'a pas été très heureux dans le choix de l'expression dont il s'est servi.

D'abord, est-ce une société de main-d'œuvre ? Nous entendons bien que tous les salariés qui se livrent à un travail manuel en font partie. Mais ils ne sont pas les seuls à la constituer. Les contre-maîtres, les chefs de service, les ingénieurs, les agents, les gérants en font également et obligatoirement partie sous la seule réserve qu'ils ne soient pas, par ailleurs, actionnaires individuels.

Est-ce davantage une société coopérative ? Bien moins encore. Sans entrer dans une étude de la société coopérative, nous pouvons néanmoins en dégager rapidement les caractéristiques essentielles, soit que l'on envisage la coopérative de consommation ou la coopérative de production, la seule qui nous intéresse en la circonstance, ou la coopérative de crédit. D'une façon générale, les sociétés coopératives se proposent de supprimer des intermédiaires afin de diminuer une dépense ou d'augmenter un gain. Elles se caractérisent par la réunion en la même personne de deux qualités généralement opposées : patron et salarié, marchand de détail et consommateur, banquier et emprunteur et par le rôle effacé et secondaire

qu'y joue le capital par rapport au concours personnel et au travail des associés.

Sans compter que le capital d'une société coopérative est une chose extrêmement variable puisque ces sociétés rentrent dans le cadre prévu par les articles 48 à 54 de la loi de 1867, articles qui n'ont d'ailleurs été insérés dans la loi que pour favoriser le développement des sociétés coopératives. Or le capital de la société coopérative de main-d'œuvre composé de la masse des actions de travail inaliénables et incessibles est d'une fixité rigide, ce qui diminue encore le nombre déjà assez rare des points communs entre la société improprement appelée coopérative de main-d'œuvre et une véritable société coopérative.

L'entité juridique créée par le législateur ne ressemble que de très loin comme on le voit à la société coopérative normale ; c'est plutôt une sorte de syndicat obligatoire chargé de procéder à la répartition entre ses membres d'une fraction des bénéfices provenant de la société d'exploitation.

Enfin cette soi-disant société qui est quelque peu de main-d'œuvre, à peine coopérative, est-elle au moins commerciale ? Cette fois, il nous faut reconnaître que le législateur est allé à l'encontre de toute vérité juridique.

L'article 68 de la loi du 24 juillet 1867 spécifie bien que quelque soit leur objet, les sociétés en commandite ou anonymes qui seront constituées dans les formes du Code de Commerce ou de la présente loi seront commerciales et soumises aux lois et usages du commerce. Mais nous pourrions chercher en vain quels sont ceux des caractères essentiels à toute société véritable que présente cette soi-disant société coopérative.

Elle n'est pas constituée par actions. Elle est bien propriétaire d'actions de la société anonymes, mais elle n'émet pas d'actions pour son propre compte. Elle serait d'ailleurs bien embarrassée pour diviser son capital en actions, puisqu'elle ne possède pas à proprement parler de capital social. Les membres de ce groupement obligatoire ne mettent rien en commun. Les actions de travail sont le patrimoine unique de l'être moral qui les person-

nifie. Et ce n'est même pas à cet être moral qu'ils apportent ou fournissent leur activité et leurs services en vue de profiter des résultats de ce labeur, mais bien à la société anonyme qui les emploie.

Si le caractère de commercialité est toujours attaché à la société constituée sous la forme de commandite par actions (pour la commandite simple la question est controversée) ou sous la forme anonyme, il n'est pas toujours inhérent à la forme coopérative, car cette forme se juxtapose à toute société, aussi bien à la société civile qu'à l'une des formes de la société commerciale.

Il faudrait donc admettre que l'article 74 a voulu dire que toute société coopérative est par cela même commerciale, ce qui est une erreur, ou bien que la société de main-d'œuvre est anonyme et par conséquent commerciale.

Mais il y a un grand inconvénient à accepter ce point de vue : c'est que la société commerciale coopérative de main-d'œuvre n'est pas même une société.

En effet, l'article 1832 du Code Civil dit que la société est un contrat. Or, ici, il n'y a pas eu contrat, car il n'y a pas eu de manifestation de volonté. Ce groupement est obligatoire : les ouvriers et employés présentant certaines conditions requises en font partie de plein droit. On nous répondra sans doute que l'ouvrier était libre d'aller travailler dans une autre entreprise où la participation ouvrière n'existe pas et que, du moment qu'il a accepté de travailler pour le compte d'une société anonyme adoptant ce régime, il a du même coup apporté son consentement à la constitution de la société commerciale coopérative de main-d'œuvre.

Mais vraiment c'est donner une extension par trop grande à la définition de l'article 1101 du Code Civil et cette manière de voir est unanimement rejetée par la doctrine et la jurisprudence.

L'on se rappelle que certaines compagnies de transport qui avaient inséré sur les bulletins de bagages la clause qu'en cas de perte elles ne seraient pas tenues à rembourser la valeur des colis égarés ont néanmoins et avec juste raison, été condamnées à payer. Le consente-

ment qu'elles prétendaient avoir été donné au contrat par les voyageurs, était en somme de même nature que celui que l'on prétendrait dans le cas qui nous intéresse avoir été donné par les ouvriers.

Bref, quoique ce ne soit pas une société, qu'elle n'ait pas le caractère commercial, qu'elle ne soit nullement coopérative et qu'enfin elle soit quelque peu de main-d'œuvre, la société commerciale coopérative de main-d'œuvre reste maîtresse de fixer les termes de ses statuts et, au point de vue de la répartition des dividendes entre ses membres, elle jouit d'une entière liberté.

Cependant, le législateur a été trop laconique en ce qui concerne l'organisation de cette coopérative de main-d'œuvre, sa direction et son administration. Il est évident que ce sont les participants eux-mêmes qui doivent la constituer et qu'elle doit être soumise à l'approbation d'une assemblée comprenant au moins les deux tiers des membres participants, conformément à l'article 76 que nous étudierons un peu plus loin.

Si la société anonyme se crée à l'origine comme société à participation ouvrière, la coopérative de main-d'œuvre ne pourra être constituée immédiatement puisque les ouvriers et employés qui la composent doivent être attachés à l'entreprise depuis un an au moins. En ce cas, dit le paragraphe deuxième de l'article 74, les statuts devront prévoir la mise en réserve des actions de travail dont la délivrance ne sera faite à la coopérative que lorsque celle-ci aura pu être formée, c'est-à-dire à l'expiration de la première année. Si au contraire la modalité de participation ouvrière est introduite dans les statuts d'une société anonyme fonctionnant depuis plus d'un an, on pourra constituer la coopérative immédiatement et lui remettre les actions de travail à elle attribuées.

Les statuts de la société coopérative de main-d'œuvre en assureront la direction comme bon leur semblera, soit au moyen d'un conseil d'administration, soit au moyen d'un bureau permanent. Ils fixeront également les règles applicables à la convocation, à la tenue et aux délibérations des assemblées générales des participants.

Quant aux bénéfices, contrairement à la conception de

M. Chéron qui voulait que les dividendes attribués aux ouvriers fussent répartis entre eux, conformément aux règles posées par les statuts de la société par actions, ils sont laissés à l'entière disposition de la société ouvrière.

Cette société ouvrière déterminera les modalités de la répartition des dividendes soit par une clause de ses statuts, soit en laissant aux assemblées générales annuelles le soin de régler la répartition en tenant compte de la nature et de l'ancienneté des services de chacun. Rien ne pourrait empêcher l'assemblée de mettre en réserve une quote-part des bénéfices pour des œuvres sociales, voire même pour des œuvres de propagande socialiste d'allure essentiellement politique.

On s'est demandé si, sous l'influence de directions occultes les bénéfices revenant à la nouvelle société n'iraient pas à des œuvres qui ne seraient pas toutes de paix sociale. L'on pourrait retourner l'argument et demander à ces esprits inquiets s'ils peuvent affirmer que les bénéfices réalisés par d'importantes maisons commerciales et industrielles, voire même par d'importantes banques n'ont jamais été employés à troubler non seulement la paix sociale mais même la paix, sans aucun qualificatif ?

M. Chéron avait voulu au contraire, comme nous venons de le dire, que les dividendes attribués aux ouvriers fussent répartis entre eux conformément aux règles posées par les statuts de la société par actions. C'eût été très dangereux car les capitalistes, fondateurs de la société par actions, eussent été ainsi libres de faire prévaloir leurs vues particulières sur les modalités de la participation, et de tenir tel compte qui leur paraissait opportun de l'ancienneté des services de chacun, de leur importance, etc.

Comme l'a dit M. Deloncle dans son rapport : Si nous avons maintenant cette limitation arbitraire des droits de la coopérative, nous eussions porté atteinte au principe même de la propriété collective. La coopérative de main-d'œuvre étant propriétaire des actions de travail doit avoir la libre disposition des revenus de sa propriété, comme l'actionnaire de capital a la libre disposition des revenus de ses actions même quand celles-ci sont frap-

pées d'inaliénabilité ce qui est le cas pour les actions des administrateurs. En laissant à la collectivité ouvrière le soin de répartir elle-même les dividendes entre tous ses membres, nous lui permettrons d'exercer un droit d'appréciation des services de chacun qu'elle est à même, plus que quiconque, d'exercer impartialement, quoi qu'on en pense, et nous lui laissons des responsabilités, des devoirs et des droits qui sont de nature à lui faire mieux comprendre encore le caractère de sa mission et à développer mieux encore chez elle cet intérêt d'ordre économique qui lui fait défaut.

Le paragraphe 3 de l'article 74 décide que les actions de capital ont droit sur les bénéfices à un intérêt fixé par les statuts et prélevé avant toute distribution de dividendes. « Ce prélèvement, ainsi que le dit M. Deloncle dans son rapport, est à la fois juste, logique et nécessaire ; juste parce que l'action de capital a été payée, alors que l'action de travail a été obtenue gratuitement ; logique parce que le travail ayant reçu avant tout dividende, une rémunération sous forme de salaire, l'action de capital doit avant tout dividende recevoir une rémunération ; nécessaire parce que si l'on veut que les capitaux aillent à l'industrie, il faut leur donner toutes les garanties possibles d'y trouver au moins l'intérêt que leur offrent, avec moins d'aléas peut-être, tant de placements. »

Les actions de travail n'ont droit à une quote part dans les bénéfices qu'autant que ces bénéfices sont supérieurs à la somme fixée pour le paiement de l'intérêt statutaire aux actions de capital. Si les bénéfices sont entièrement absorbés par le paiement de cet intérêt, les actions de travail ne peuvent recevoir aucun dividende, ainsi que le dit M. Deloncle ; s'il y a privation de revenus pour l'action de capital, il y a privation de revenus à plus forte raison pour l'action de travail.

La seule limitation, et encore est-elle bien vague, que la loi apporte aux droits de la société de main-d'œuvre sur les dividendes qui lui sont attribués résulterait de cette phrase du paragraphe 3 de l'article 74 : les dividendes attribués aux ouvriers et employés sont répartis

entre eux conformément aux règles fixées par les statuts de la société ouvrière.

Il semble résulter que ni les statuts ni l'assemblée générale ne pourraient au nom de la majorité, priver une minorité d'ayants droit, c'est-à-dire de membres de la société, de toute part dans les dividendes, au profit soit d'une catégorie privilégiée de participants, soit d'une œuvre quelconque. La société a en effet le pouvoir de répartir les dividendes mais non d'en disposer.

Enfin dans le paragraphe final de l'article 74, le législateur a voulu préciser que l'action de travail doit toujours et en n'importe quelle circonstance, appartenir à la collectivité des ouvriers. Les salariés qui font partie de la société de main-d'œuvre ne sauraient dans aucun cas y avoir un droit particulier et il ne peut leur être fait aucune attribution individuelle.

SECTION IV

Commentaire de l'article 75.

« Les actions de travail sont nominatives, inscrites au nom de la société coopérative de main-d'œuvre, inaliénables pendant toute la durée de la société à participation ouvrière et frappées d'un timbre indiquant l'inaliénabilité et l'incessibilité de ces actions. »

Cet article reproduit en partie les dispositions de l'article 26 de la loi de 1867 relativement aux actions des administrateurs des sociétés anonymes. Il est certain que du moment que le législateur attribuait les actions de travail à une entité juridique il ne pouvait en autoriser l'aliénation et la cession.

Mais les actions de garantie des administrateurs déposées dans la Caisse sociale répondent de la gestion de leur propriétaire, de telle sorte qu'à la cessation des fonctions de celui-ci, la Société peut, si elle a des revendications à faire valoir contre lui pour gestion malhabile ou frauduleuse, réaliser son gage par la mise en vente des titres. Les actions de travail, au contraire, ne peuvent en aucun cas être individualisées et mises en vente. Con-

cédées entièrement à titre gratuit, elles doivent demeurer la propriété incommutable de la société de main-d'œuvre ; appartenant à la collectivité des salariés, considérée comme entité juridique et représentée par la société de main-d'œuvre, nécessairement elles doivent être immatriculées au nom de cette société. Aussi, afin d'empêcher qu'elles ne soient aliénées, devront-elles être frappées d'un timbre indiquant leur inaliénabilité et leur incessibilité.

C'est à ce moment que les auteurs proclament que le législateur est allé une fois de plus à l'encontre des données juridiques les plus élémentaires. Se basant sur cette opinion la plus communément répandue que le criterium qui permet de reconnaître une action réside dans la cessibilité du titre, ils objectent que le législateur a foulé aux pieds un principe juridique important et a baptisé du nom d'actions des titres qui ne le sont nullement.

Il est certain que la faculté accordée aux associés d'une entreprise de céder leurs droits implique bien qu'il y a eu, en la circonstance, formation d'une société de capitaux.

Et c'est alors que si nous reprenons la théorie si lumineusement exposée par M. Antonelli dans son ouvrage « les Théories de Travail », nous verrons que la cessibilité n'est pas forcément le caractère inhérent à l'action.

En effet, dit M. Antonelli, si l'on examine d'un peu près la thèse on voit dans la cessibilité le criterium qui permet de reconnaître l'action de la part d'intérêt, on s'aperçoit que ce criterium objectif cache lui-même une autre distinction de caractère subjectif. Si la part sociale a été déclarée incessible, c'est que les associés ont pris en considération les personnes plutôt que les capitaux et au contraire si la part sociale a été déclarée cessible c'est que la considération des personnes n'est pas intervenue. Ainsi donc, la cessibilité ou non cessibilité du titre est seulement la manifestation objective de la pensée des fondateurs de la société. Si bien que le véritable criterium de la distinction entre l'intérêt et l'action il faut l'aller chercher finalement dans cette pensée : lorsque les fondateurs ont pris en considération les personnes, il y a inté-

rêt, lorsqu'ils n'ont considéré que les capitaux il y a action.

On objectera que l'action de travail délivrée gratuitement aux salariés d'une entreprise ne peut dans ce cas s'appeler action puisque s'il n'y a pas eu considération de personnes il n'y a pas eu non plus considération de capital, puisqu'elle ne représente aucun capital. Sans doute, mais elle représente toutefois un élément que l'on peut assimiler au capital parce qu'il a le même caractère objectif par rapport aux associés. « c'est le travail fourni ».

Sans recommencer ici l'exposé des motifs que nous avons fait valoir lorsque nous avons essayé de démontrer que l'action de travail peut revendiquer des liens de parenté avec l'action de jouissance et la part de fondateur, nous allons néanmoins, puisque nous parlons de la cessibilité des actions, essayer de démontrer que, même incessible et intransmissible, l'action de travail a cependant quelque peu le droit de s'appeler de ce nom.

Il est certain qu'il est indispensable de savoir faire une distinction bien nette entre l'action ordinaire, l'action de jouissance, et la part de fondateur et la part d'intérêt. Mais il ne faudrait pas s'imaginer que ces différents titres sont séparés par des différences extrêmement accusées.

La pratique des sociétés qui se développe de plus en plus amène chaque jour la création de nouvelles combinaisons que l'on ne pouvait prévoir et la vérité d'hier risque fort de ne plus être celle de demain.

C'est ainsi qu'autrefois la Cour de Cassation se retranchait derrière le principe de l'appréciation souveraine des juges du fait, pour ne pas prendre parti sur la question de savoir si la part de fondateur est une créance ou une action.

Suivant la théorie de M. Antonelli qui estime qu'il y a intérêt lorsque les fondateurs d'une société ont pris en considération les personnes et qu'il y a action lorsqu'ils ont considéré uniquement les capitaux, la Cour de Cassation, en refusant de prendre parti, témoignait par là que la question de savoir quels titres il convient de considérer comme des actions est une question de fait qui dépend uniquement de la volonté des associés et qui par suite

doit être laissée à la libre appréciation du juge du fait. Un arrêt de la Chambre des requêtes du 16 novembre 1914 dit : « Attendu que la société exposante soutient vainement que les produits des actions de sociétés pouvant seuls être assujettis à la taxe sur le revenu et les parts de fondateur litigieuses n'étant pas des actions, ne constituant qu'un simple droit de créance, ces parts échappaient à l'impôt....., décide que ces parts sont des actions et doivent être soumises à l'impôt. »

Voilà donc la part de fondateur qui devient en quelque sorte une modalité de l'action. L'action de travail n'en peut-elle devenir une autre ?

En somme, que représente l'action ? Comme le dit M. Antonelli, l'action représente le capital social, le fonds social lui-même fractionné, découpé. C'est sur cette part sociale que va s'exercer le droit de l'associé, mais il n'y aura aucune confusion entre le droit de l'associé et cette part sociale. Un certain nombre d'individus et souvent même un seul individu déterminé se proposent d'organiser une entreprise. Cette entreprise, organe économique de production a besoin d'un capital immobilier, d'un capital mobilier, de main-d'œuvre, d'un marché économique où écouler ses produits, d'un crédit, d'un entrepreneur doué des connaissances techniques nécessaires pour adopter ces facteurs les uns aux autres. De tout cela sera faite la valeur économique de cette entreprise qui, dans la mesure où elle donnera un revenu juridique, aura une valeur de capital juridique appréciable plus ou moins facilement en monnaie. C'est cette valeur totale qui constitue le fonds social.

Les ou l'organisateur de cette entreprise n'ont pas nécessairement un droit de propriété sur ces choses, il se peut même qu'aucune d'entre elles ne soit, antérieurement à leur réunion, dans leur patrimoine personnel. Ils peuvent d'autre part ne pas avoir l'intention de se réserver un droit sur la vie postérieure de l'entreprise ; ils peuvent n'avoir pour but que de l'organiser, de lui donner la vie. Alors ils vont fractionner, découper le fonds social, cette universalité de biens, en tranches qu'on appellera dès actions. Et comme le fonds social, de par l'organisation

juridique actuelle, donne naissance à des droits qui s'attachent à cette universalité de biens, ces actions elles-mêmes seront accompagnées d'une certaine quantité de ces droits.

Ceux-ci sont exercés par les actionnaires qui achètent précisément cette part de droits et obligations résultant de l'existence même de l'entreprise et attachée à l'action, mais non point la part du fonds social représentée par l'action. Celle-ci, comme le fonds social lui-même dont elle est partie indivisible, doit être considérée comme une entité juridique entièrement distincte de la personne à laquelle elle est remise.

C'est en vertu de ce principe, comme le fait remarquer fort justement M. Antonelli à la fin de son chapitre consacré à la démonstration du caractère d'action que possède réellement l'action de travail, c'est en vertu de ce principe, dit-il, qu'une société anonyme ne reconnaîtra pas le fractionnement d'une action opéré par un actionnaire, ce qui serait inadmissible si l'actionnaire avait la pleine propriété de l'action elle-même.

L'action ne représente ni un droit de propriété ni un droit de créance, elle représente une valeur économique divisée. Elle est une part du fonds social et qui plus est une part réelle.

En effet, il existe une évolution très nette tendant de plus en plus, comme l'a fait remarquer M. Meymal, vers la spécialisation du gage, la création d'universalités indépendantes des personnes physiques qui en sont propriétaires. On dirait, observe l'éminent professeur, que de plus en plus l'obligation depuis le droit romain se sépare de la personne obligée pour gréver plutôt la chose possédée par le possesseur, elle se réalise lentement. A l'intuitus personæ se substitue l'extuitus pecuniæ.

Donc, si la valeur représente, selon la formule de M. Antonelli, non point une portion du capital versé par les actionnaires au moment de la constitution de la société, et les droits de ces actionnaires, mais, au contraire, une portion du fonds social, on conçoit que l'action puisse prendre des aspects divers. Puisque, dit-il, ce fonds social peut représenter une valeur supérieure à celle du capital

versé en numéraire, il est naturel que les associés voient une partie des droits qui implique l'existence du fonds social aller à d'autres qui ont contribué à créer cette valeur représentée par le fonds social. Le fondement des droits des fondateurs, de ceux qui ensuite contribueront à maintenir la valeur de ce fonds social par leur talent ou leur travail manuel sera exactement le même que celui des droits des actionnaires argent.

Nous espérons ainsi avoir suffisamment établi la base juridique de l'action de travail incessible et intransmissible. Il y a d'ailleurs toujours les plus grands inconvénients à vouloir, dans un sujet comme celui-ci, déterminer les règles immuables auxquelles doivent obéir des institutions sociales et des créations de la pratique. Le développement économique impose à un certain moment un cadre quelconque aux institutions sociales. Des règles sont admises, ces principes que l'on s'imagine immuables se font jour, puis, lentement, le cadre devient trop petit, les règles perdent de leur rigidité et de leur immutabilité et ce sont de nouveaux principes qui se font jour, de nouvelles règles qui s'imposent.

Par conséquent, quoiqu'on en dise, le législateur pouvait se permettre d'appeler actions des titres inaliénables.

Sans compter que nous assistons en ce moment à une évolution assez curieuse en ce qui concerne le droit de disposer des actions capital. En effet, la plupart des sociétés qui se fondent à l'heure actuelle insèrent dans leurs statuts des clauses restreignant de plus en plus le droit des actionnaires de vendre leurs titres comme bon leur semble. Pour éviter que de nouveaux membres ne viennent remplacer ceux qui avaient fait originairement partie de la société, il est stipulé très fréquemment que la société aura un droit de préemption sur les titres mis en vente.

Pour ceux qui prétendent que l'inaliénabilité est l'essence même de l'action, voilà une pratique qui menace de ruiner leur doctrine.

SECTION V

Commentaire de l'article 76.

« Les participants à la société coopérative de main-d'œuvre sont représentés aux assemblées générales par des mandataires élus par ces participants, chacun de ceux-ci disposant pour cette élection d'autant de voix que son salaire annuel établi sur les comptes arrêtés quinze jours avant l'assemblée générale comprend de fois le chiffre du salaire le plus faible attribué par la société aux salariés âgés de plus de vingt-et-un ans. Ces élections ne sont valables que si les deux tiers des participants au moins ont assisté à la réunion où il y a été procédé.

« Les mandataires élus doivent être choisis parmi les participants. Leur nombre est fixé par les statuts de la société anonyme.

« Le nombre des voix dont disposent ces mandataires à chaque assemblée générale est au nombre des voix attribuées au capital qui y est représenté, dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de capital. Il est déterminé au début de chaque assemblée, d'après les indications de la feuille de présence.

« Les mandataires présents partagent également entre eux les voix qui leur sont ainsi attribuées, les plus âgés bénéficiant des voix restantes.

« En cas d'action judiciaire, les mandataires élus à la dernière assemblée générale désignent un ou plusieurs d'entre eux pour représenter les participants. Si aucune élection n'avait encore été faite, ou si aucun des mandataires élus ne faisait plus partie de la Coopérative de main-d'œuvre, il serait procédé à l'élection de mandataires spéciaux dans les formes et conditions prévues au paragraphe 1^{er} du présent article. Toutes les décisions des assemblées générales des Coopératives de main-d'œuvre devront d'ailleurs être prises dans ces mêmes formes et conditions. »

L'article 76 est le développement de cette pensée expri-

mée par M. Deloncle : « L'ouvrier actionnaire doit pouvoir faire connaître son opinion à l'assemblée générale et au conseil d'administration si l'on veut que l'actionnariat ouvrier ait d'heureuses conséquences au point de vue social et économique. »

La collectivité ouvrière sera représentée par des mandataires dans les assemblées générales de la société anonyme. Ces mandataires sont choisis parmi les participants ; ils sont élus et leur nombre en est fixé par les statuts de la société anonyme.

L'élection des mandataires a lieu dans une assemblée générale de la société de main-d'œuvre. Pour que cette assemblée générale puisse être valable, il faut qu'elle comprenne au moins les deux tiers des membres participants ; le nombre de voix de chaque participant dépend de son salaire, il a autant de voix que son salaire annuel, établi sur les comptes arrêtés quinze jours avant la réunion comprend de fois le chiffre du salaire le plus faible attribué par la société aux salariés âgés de plus de vingt-et-un ans.

Le législateur, en la circonstance, a pris une sage précaution ; il a voulu empêcher par ce moyen que la prédominance dans l'assemblée générale n'appartienne aux salariés ayant les plus petits salaires et par conséquent le moins d'intérêt.

Dans les délibérations de l'assemblée générale des actionnaires, les mandataires auront un nombre de voix qui sera fixé d'après la proportion existant entre le nombre des actions de travail et celui des actions de capital en le calculant seulement sur le nombre de voix attribuées au capital qui est représenté à l'assemblée générale d'après la feuille de présence. Supposons qu'il existe 4.000 actions de capital et 1.000 actions de travail, la proportion pour les actions de travail vis à vis des actions de capital est du quart de ces actions. Lors de l'assemblée générale la feuille de présence constate qu'il n'y a que 3.000 actions de capital représentées conférant 1.940 voix ; les actions de travail n'ont droit qu'à un quart de ces voix soit 485 voix. Cette proportion fixée par la loi est obligatoire, les statuts n'y peuvent apporter aucune modification.

De même que pour l'élection des mandataires, il faut que les deux tiers au moins des participants aient assisté à la réunion où il y a été procédé.

Les voix attribuées aux mandataires doivent être réparties entre eux par parts égales ; si le nombre de voix ne peut se partager également entre eux, ce sont les plus âgés qui bénéficient des voix qui restent. C'est ainsi que s'il y a eu six mandataires pour les 485 voix dont il a été parlé plus haut, cinq mandataires auront 81 voix et le plus jeune 80.

Si une action judiciaire est intentée contre la société de main-d'œuvre ou si celle-ci a formé une action, elle est représentée à l'instance par un ou plusieurs des mandataires en vertu d'une délégation consentie par tous les mandataires. A défaut de mandataires, il est procédé à l'élection d'un ou plusieurs mandataires pour soutenir l'action judiciaire, cette élection a lieu par une assemblée générale de participants.

Il est à noter d'ailleurs que le nombre de ces mandataires doit être supérieur ou au moins égal au nombre des places d'administrateur réservées à la coopérative puisque c'est parmi eux que se recrutent nécessairement les représentants de ladite coopérative au conseil d'administration.

SECTION VI

Article 77.

« Toutefois, les assemblées générales ordinaires ou
« extraordinaires des sociétés anonymes à participation
« ouvrière délibérant sur des modifications à apporter
« aux statuts ou sur des propositions de continuation de
« la société au delà du terme fixé pour sa durée, ou de
« dissolution avant ce terme, ne sont régulièrement cons-
« tituées et ne peuvent valablement délibérer qu'autant
« qu'elles comprendront un nombre d'actionnaires repré-
« sentant les trois quarts des actions de capital.

« Dans le cas où une décision de l'assemblée générale
« comporterait une modification dans les droits attachés

« aux actions de travail cette décision ne sera définitive
« qu'après avoir été ratifiée par une assemblée générale
« de la coopérative de main-d'œuvre. »

Comme on le voit, le premier paragraphe de l'article 77 concerne les assemblées générales extraordinaires ayant pour objet d'apporter des modifications aux statuts de la société anonyme à participation ouvrière, de la proroger au delà du terme fixé ou de la dissoudre avant ce terme.

Lorsque ces assemblées générales extraordinaires se réuniront, l'article 77 exige que les trois quarts au moins des actions de capital soient représentés et comme l'ancien article 31 de la loi du 24 juillet 1867 disait : « les assemblées qui ont à délibérer sur les modifications aux statuts ou sur des propositions de continuation de la société au delà du terme fixé pour sa durée ou de dissolution avant ce terme ne sont régulièrement constituées et ne délibèrent valablement qu'autant qu'elles sont composées d'un nombre d'actionnaires représentant la moitié au moins du capital social ». On en a conclu que sauf le quorum qui, de la moitié passe aux trois quarts, le législateur par une inadvertance déconcertante avait recopié purement et simplement les dispositions de cet ancien article 31 qui a cependant été entièrement modifié par la loi du 22 novembre 1913.

Cette manière de comprendre l'article 77 ne nous semble pas répondre à l'esprit des auteurs et rapporteurs de la loi du 26 avril 1917.

Ce serait d'abord leur imputer une ignorance de la loi de 1867 qu'il nous semble assez difficile d'admettre.

En outre le législateur ayant voulu apporter quelque chose de nouveau à l'édifice social, il nous semble peu probable qu'il ait entendu reproduire des dispositions abrogées par des lois récentes.

Pourquoi l'article 77 ne reproduit-il pas les dispositions du paragraphe 4 de l'article 31 ?

Devant le silence des travaux préparatoires et devant le manque complet de discussion lors du vote de cette loi nous en sommes réduits à nous livrer à des conjectures qui peuvent fort bien ne pas répondre à la réalité nous

en convenons d'avance, mais qui ont tout au moins l'avantage d'être logiques.

Il nous semble que si le législateur avait entendu revenir aux règles édictées par l'ancien article 31 il n'aurait point pris la peine de modifier le quorum et au lieu de l'élever aux trois quarts comme il l'a fait, il se serait contenté de conserver la moitié. On ne peut donc pas lui reprocher une ignorance complète de la loi du 22 novembre 1913 puisqu'il reproduit en partie une des dispositions édictées par cette loi. D'autre part, si le législateur avait entendu abroger en cette matière les prescriptions contenues dans le nouvel article 31, il est indéniable qu'il aurait pris la peine de nous exposer ses raisons et de nous dire les inconvénients qui résultaient de la loi du 22 novembre 1913. Or comme nous ne trouvons trace nulle part que la pratique ou les auteurs aient demandé la révision du nouvel article 31, nous pouvons, en bonne logique en conclure qu'en la circonstance le législateur n'a pas essayé de faire œuvre de réformateur.

Il est dit, à la fin du paragraphe premier de l'article 77 « il en pourra être décidé autrement par les statuts. »

Evidemment cette phrase se prête à toutes les interprétations car elle n'est pas d'une précision remarquable.

A notre avis, le législateur a voulu dire que les statuts auraient le droit de préciser à leur gré les conditions de réunions des assemblées générales et d'établir comme bon lui semblerait le quorum nécessaire pour procéder valablement aux délibérations ayant pour objet les modifications à apporter aux statuts ou pour décider sur les propositions de continuation de la société au delà du terme fixé pour sa durée ou de dissolution avant ce terme.

Il est possible après tout que le législateur ait pensé, sans oser le dire du haut de la tribune, qu'il valait mieux lorsqu'une société aurait une décision d'apprendre de l'importance de celles énumérées au paragraphe premier de l'article 77 que cette décision ne fût prise que par ceux qui, ayant risqué leurs capitaux, seraient les mieux pour ne pas dire les seuls qualifiés pour juger de l'opportunité des mesures à prendre en la circonstance.

D'ailleurs les droits des actions de travail sont quand

même partagés, puisque le paragraphe 2 de l'article 77 spécifie que dans le cas où une décision de l'assemblée générale comporterait une modification dans les droits attachés aux actions de travail, cette décision ne sera définitive qu'après avoir été ratifiée par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre.

Le législateur a peut-être craint que les assemblées générales ne devinssent tumultueuses lorsque des questions comme celles prévues par le paragraphe premier seraient à l'ordre du jour. Il a donc laissé aux fondateurs de la société anonyme à participation ouvrière une certaine liberté comptant probablement que la pratique saurait s'arranger de la faculté accordée.

Si les statuts estiment qu'il est plus sage de faire représenter les actions de travail dans les assemblées générales délibérant comme il est prévu au paragraphe premier de l'article 77, ils en ont le droit le plus absolu en vertu de la dernière phrase de ce paragraphe.

En somme le législateur a sans doute voulu donner une grande souplesse à l'institution créée.

Si les assemblées ont à délibérer sur les modifications touchant à l'objet ou à la forme de la société, elles ne sont régulièrement constituées et ne délibèrent valablement qu'autant qu'elles sont composées d'un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts au moins du capital social. Et les statuts peuvent accorder ou refuser aux actions de travail le droit de faire partie de ces assemblées. Sauf bien entendu la protection accordée par le paragraphe deux de l'article 77. De même les statuts ont le droit de modifier le mode de fixation du quorum.

Si les assemblées ont à délibérer sur des cas autres que ceux prévus par le paragraphe 3 de l'article 34, il nous semble logique de les obliger à se conformer aux prescriptions contenues au paragraphe 4 de ce même article.

Quant aux assemblées ordinaires la loi n'en parle pas. Son silence nous autorise donc à déclarer que sur ce point l'article 29 de la loi de 1867 est entièrement applicable.

L'article 77 qui semble s'être donné à tâche de soulever un certain nombre de questions délicates sans en résoudre

aucune ne nous renseigne nullement sur la majorité à laquelle les décisions doivent être prises.

Faut-il, par exemple, décider que, dans le calcul de la majorité à laquelle les décisions doivent être prises, les actions de travail seront exclues. En somme, si l'on s'en tenait au texte même de la loi, on pourrait décider que les actions de travail doivent être exclues puisqu'elles ne comptent point pour le calcul du quorum. Il est bien dit, en effet, que ces assemblées ne délibéreront qu'autant qu'elles comprendront un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts des actions de capital.

Mais quel intérêt y aurait-il à introduire dans l'assemblée générale des représentants de la coopérative de main-d'œuvre si l'appoint de leurs voix ne peut constituer une majorité. Comme on l'a fait remarquer, « ce serait une véritable duperie contraire aux intentions du législateur. »

Et certainement qu'il est conforme aux intentions du législateur de décider que les voix attribuées aux représentants de la société de main-d'œuvre doivent avoir dans le vote une valeur identique à celle des voix des actionnaires individuels, exception faite toutefois bien entendu, de certains droits de priorité qui peuvent toujours être conférés aux uns ou aux autres conformément à l'article 34 du Code de Commerce.

Si l'assemblée générale des actionnaires convoquée extraordinairement adopte des modifications portant sur les droits attachés aux actions de travail, ces modifications ne deviennent définitives qu'autant qu'elles ont été ratifiées par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre comprenant au moins les deux tiers des membres participants conformément à l'article 76.

Il était logique que les intéressés, en la circonstance les participants de la société de main-d'œuvre, se prononçassent en dernier ressort sur les modifications les concernant.

L'assemblée générale de la société de main-d'œuvre aurait-elle le droit de prendre l'initiative d'une modification à ses droits ?

Cela ne nous semble pas possible attendu que les droits

de la coopérative de main-d'œuvre résultent des statuts de la société anonyme ; or l'article 77 ne donne pas à la société coopérative les mêmes droits qu'aux assemblées générales des associés anonymes. Seules les assemblées générales comprenant au moins les trois quarts des actions de capital peuvent apporter des modifications aux statuts. Mais la société coopérative a un moyen très facile de tourner la difficulté : elle n'a qu'à donner pouvoir à ses mandataires de provoquer la modification qui l'intéresse. Ces mandataires saisiront du projet le conseil d'administration dans lequel la société de main-d'œuvre se trouve représentée et ainsi l'assemblée générale pourra être appelée à se prononcer sur la question.

Quoiqu'il en soit, force nous est de reconnaître que cet article 77 est particulièrement mal rédigé. Le législateur est passé à côté de problèmes dont il n'a pas même soupçonné non seulement la gravité, mais encore l'existence.

SECTION VII

Article 78.

« Le Conseil d'administration de la société anonyme à
« participation ouvrière comprend des représentants de la
« société coopérative de main-d'œuvre ; ces représentants
« sont élus par l'assemblée générale des actionnaires et
« choisis parmi les mandataires qui représentent la coopé-
« rative à cette assemblée générale. Le nombre en est fixé
« par le rapport qui existe entre les actions de travail et
« les actions de capital. Ils sont nommés pour le même
« temps que les autres administrateurs et sont comme eux
« rééligibles ; toutefois, leur mandat prend fin s'ils cessent
« d'être salariés de la société et par suite membres de la
« coopérative. Si le Conseil d'administration ne se com-
« pose que de trois membres, il devra comprendre, tout
« au moins, un représentant de la société ouvrière. »

Ici nous nous trouvons en présence d'un grave problème.

Le législateur a quelque peu bouleversé les idées juri-

diques les plus communément admises et, loin d'essayer de remédier à un mal dont nous souffrons tant, on lui a reproché de l'avoir plutôt aggravé encore.

En effet, a-t-on dit, l'irresponsabilité, fléau si justement maudit dans notre société moderne, va puiser un nouvel aliment dans le fait qu'un ou des administrateurs contre lesquels il n'y a pas et ne peut pas y avoir de recours possible veut se trouver à la tête d'entreprises importantes comme une société anonyme moderne.

L'article 78 décide que le conseil d'administration de la société anonyme doit comprendre des administrateurs élus par l'assemblée générale de la coopérative et choisis parmi les mandataires qui représentent la coopérative à cette assemblée.

Le nombre des administrateurs est fixé par le rapport existant entre les actions de travail et les actions de capital.

L'article 76 a spécifié comment est déterminé le nombre de voix accordé aux mandataires de la coopérative de main-d'œuvre à l'assemblée générale des actionnaires. Cette règle servira à déterminer le nombre des représentants du personnel au sein du conseil d'administration, si le conseil d'administration ne se compose que de trois membres, il devra comprendre au moins un représentant des ouvriers.

Mais, comme le fait fort justement remarquer M. Piot, cette proportion entre le nombre des salariés et administrateurs et celui des autres administrateurs qui doit être la même qu'entre le nombre des actions de travail et celui des actions de capital pourra soulever quelques fois des difficultés pratiques. En effet, si les statuts prévoient cinq administrateurs et que le nombre des actions de travail soit le sixième de celui des actions de capital, comment assurer équitablement et proportionnellement la représentation de la coopérative de main-d'œuvre au sein d'un conseil d'administration ainsi constitué.

La loi nous dit bien que si le conseil d'administration ne se compose que de trois membres, il devra comprendre tout au moins un représentant de la société ouvrière ; sans doute et d'après l'esprit de la loi il convient de déci-

der que ce chiffre doit être adopté comme minimum toutes les fois que le calcul, proportionnel n'aboutit pas à un nombre plus considérable.

D'autre part, l'article 25 de la loi du 24 juillet 1867 exige, pour la constitution définitive de la société anonyme, que les premiers administrateurs soient nommés soit par les statuts, soit par l'assemblée générale. Or, c'est seulement après un an révolu depuis la constitution de la société anonyme que les représentants de la société de main-d'œuvre pénètrent dans l'assemblée générale. Impossible de les faire entrer par conséquent dans le premier conseil d'administration.

En la circonstance, il faut bien le reconnaître, le législateur a fait preuve d'ignorance. La société à participation ouvrière devra donc avoir soin d'insérer dans ses statuts une forme qui lui laisse quelque marge pour le nombre des administrateurs, afin qu'en réservant lors de sa constitution la place des salariés administrateurs, elle ne puisse être accusée d'avoir nommé un conseil d'administration inférieur en nombre aux prescriptions statutaires. Il est vrai que cette formule est usuelle, mais une loi bien faite et minutieusement étudiée ne doit point comporter de telles lacunes et le législateur ne doit pas s'en remettre à l'initiative des particuliers pour remédier à ses oublis.

Les administrateurs chargés de représenter la coopérative dans le Conseil d'administration jouissent des mêmes prérogatives et avantages que leurs collègues et sont éligibles et révocables dans les mêmes conditions.

Mais d'après les articles 22 et 26 de la loi de 1867, les administrateurs doivent être pris parmi les associés et être propriétaires d'un certain nombre d'actions de garantie, or les représentants de la coopérative ouvrière n'étant pas personnellement actionnaires puisque les actions de travail sont attribuées à la coopérative elle-même, on se demande comment concilier la disposition de l'article 78 avec celles des articles 22 et 26.

La jurisprudence est très sévère sur ce point et elle n'admet pas que l'administrateur ne soit pas personnellement actionnaire. Mais le texte de la loi est formel et il

faut donc choisir l'administrateur représentant la coopérative ouvrière alors qu'il n'a pas d'actions et c'est pourquoi M. Fic n'a pas craint de dire : « n'est-il pas illogique et antijuridique d'admettre des délégués d'une entité juridique qui détient des actions d'un caractère particulier puisqu'elles n'entrent point dans la composition du capital social, d'admettre ces délégués, dit-il, dont l'intérêt personnel est nul et la responsabilité illusoire à siéger dans le conseil aux côtés d'administrateurs qui parfois ont mis dans l'affaire le plus clair de leur fortune et qui, sous le coup des responsabilités financières redoutables, doivent avoir pour objet primordial de gérer avec prudence les capitaux qui leur sont confiés. Quelle garantie, a-t-on dit, offrir à un administrateur qui ne sera propriétaire ni d'une action, ni même d'une part de bénéfices, puisque les actions de travail n'appartiendront jamais aux ouvriers, personnellement, un administrateur qui n'aura aucun intérêt dans la création des réserves, aucun souci de l'avenir de la société, et que sans doute dans la pratique sera l'origine d'un syndicat ou de quelque autre association bien plus que celui des véritables intérêts sociaux.

Si évidemment il y a là un problème angoissant, il ne faut pas non plus pousser les choses à l'extrême et noircir à plaisir le tableau.

Peut-on vraiment dire que l'intérêt personnel des délégués de la société de main-d'œuvre soit nul, comme le prétend M. Pic ? En conscience, nous ne le croyons pas ; certes l'ouvrier membre du conseil d'administration n'agira pas avec la même prudence que l'administrateur qui a mis dans l'affaire le plus clair de sa fortune. Mais il est cependant intéressé à ce que l'entreprise marche bien, il sait qu'il aura sa part un jour dans les dividendes attribués au travail et n'a-t-il pas intérêt à ce que cette part soit la plus importante possible ?

Tout le monde sait que le petit capitaliste et le petit propriétaire sont les plus âpres au gain et les plus méfiantes lorsque leurs économies sont en jeu. Certes, en la circonstance, ce ne sont pas leurs économies personnelles qui sont exposées, mais ils savent bien que, de la plus ou

moins bonne direction de l'entreprise, dépend un dividende plus ou moins élevé à la fin de l'exercice.

En général, tous ceux qui ont eu à traiter avec des entreprises où le travail était parvenu petit à petit à supplanter le capital ont été surpris de l'esprit quelque peu intransigeant et cupide qui régnait au sein du conseil d'administration. Nous ne voulons faire aucune personnalité, mais l'on nous a cité telle entreprise où la direction ouvrière effarouche bien davantage qu'une direction capitaliste ceux qui ont besoin de recourir à elle. La pratique nous donne chaque jour des exemples qui confirment ce que nous avançons, et chacun sait qu'il vaut mieux s'adresser à celui qui détient toute l'autorité dans n'importe quelle branche du commerce ou de l'industrie, plutôt qu'à ceux auxquels il a délégué une partie de ses pouvoirs. C'était déjà vrai dans l'antiquité où l'affranchi était plus cruel pour l'esclave que le maître né libre.

Et dans les temps modernes ne voyons-nous pas que ce sont justement ceux qui étaient autrefois les plus acharnés à démolir l'autorité qui sont maintenant les plus jaloux du respect qui lui est dû. Il a suffi pour cela que le pouvoir leur fût momentanément confié.

Nous comprenons très bien les appréhensions de M. Pascalis qui, chargé de rédiger le rapport ou l'appréciation de la Chambre de Commerce de Paris relativement au projet de M. Henry Chéron, s'est demandé si ce n'était pas marcher à l'irresponsabilité absolue d'une catégorie d'administrateurs.

Néanmoins, la pratique abonde tellement en exemples qui prouvent que ce qui était vrai du temps des affranchis l'est encore, que l'on est en droit de se demander si le danger que l'on redoute est tel que l'on veut bien le dire.

Si les ouvriers ont commencé par se désigner des représentants qui ont su abuser de leur bonne foi par des procédés communément employés ailleurs, il est presque certain, leur intérêt étant en jeu, qu'ils ne se laisseront pas tromper indéfiniment, on alléguera sans doute qu'en d'autres circonstances l'ouvrier accorde bien sa confiance à des délégués qui ne craignent pas de se servir de lui comme d'un tremplin leur permettant d'arriver à des pos-

tes élevés. Nous le reconnaissons sans peine, mais on nous accordera qu'en la circonstance l'intérêt pécuniaire de l'ouvrier est nul ou nullement étouffé sous le fatras des doctrines alléchantes et brillantes qu'il lui est bien difficile de le démêler.

Tel ne sera pas le cas pour la désignation de représentants au sein du conseil d'administration. Et en admettant que les ouvriers se soient lourdement trompés sur la valeur de celui qu'ils ont choisi, il faudrait leur supposer une mentalité bien étrange pour s'imaginer qu'ils persévèreront dans leur choix malgré des dividendes de plus en plus faibles, résultat palpable d'une administration confiée à des incapables.

Par conséquent, s'il y a un danger, et nous reconnaissons qu'il existe, on doit admettre qu'il comporte avec lui son remède.

Convenons donc que les administrateurs qui représentent la société de main-d'œuvre ne sont pas responsables de la gestion au même titre que les autres administrateurs, mais n'allons pas jusqu'à dire qu'il y a irresponsabilité absolue car chacun sait que celui qui a brigué un mandat quelconque s'y attache presque toujours avec une jalousie acharnée. Et comme ce mandat a pour but la réalisation des bénéfices les plus importants qu'il se puisse faire, il est certain que les théories survenues qui triomphent si aisément lorsqu'il n'y a que des questions de principe en jeu auront bien moins la faveur populaire du moment où il s'agira d'argent à gagner et de bénéfices à répartir.

Il ne faut donc pas commencer par blâmer le législateur de son innovation ; elle est hardie, c'est certain, mais si l'on veut essayer une réforme loyale, si l'on veut tenter de rapprocher le capital et le travail, il ne faut pas de demi mesures, de concessions, de leurres qui n'en rendront ensuite que plus amères les déceptions et plus âpre encore la lutte de classes.

Comme l'a dit M. Antonelli, toute civilisation commerciale qui veut demeurer progressive multiplie ce qu'on peut appeler les ponts nécessaires entre les classes.

L'inégalité de position, en dépit des formules idéologiques révolutionnaires, n'est pas un élément anti-social à

la condition que cette inégalité ne soit pas irréductible. Elle accroît, au contraire, la vitalité des sociétés dès l'instant où les individus peuvent espérer s'élever dans la hiérarchie sociale existante par leurs efforts personnels.

Et nous approuvons hautement les idées exposées par M. Antonelli dans son ouvrage remarquable déjà cité lorsqu'il proclame que l'institution des délégués ouvriers dans les assemblées générales et dans les conseils d'administration des sociétés anonymes va permettre aux individualités marquantes de la classe ouvrière de pouvoir ambitionner cette ascension dans la hiérarchie sociale qui devient de plus en plus pénible.

D'autre part, dit-il, en donnant à l'ouvrier un contrôle dans la gestion, la direction de l'entreprise en rattachera sa vie à celle de l'usine. Celle-ci deviendra un peu la chose de l'ouvrier, on verra renaître ce sentiment de dévouement, de confiance, d'intimité entre les divers collaborateurs d'une même œuvre, qui est un sentiment naturel chez l'homme mais que l'organisation industrielle moderne étouffe de plus en plus.

La classe ouvrière considérée dans un ensemble trouvera dans ce système un excellent instrument d'éducation économique. Sans doute cette éducation économique occasionnera-t-elle parfois des déboires, mais quelle est la réforme qui n'a jamais lésé des intérêts solidement établis et qui s'est fait sans heurts ?

Au contact de difficultés journalières, dont les délégués l'instruiront, les ouvriers prendront conscience de ce qu'est vraiment la gestion d'une entreprise ; ils trouveront d'autre part dans les directeurs capitalistes des guides éclairés et expérimentés, ces éducateurs dont le défaut fait l'écueil ordinaire de toute coopération de production.

Enfin, en donnant aux ouvriers la gestion libre d'un patrimoine important, ce sera faire naître pour la classe ouvrière cet intérêt d'ordre économique qui lui fait totalement défaut. Elle sera ainsi détournée dans une certaine mesure de l'agitation stérile où elle se débat actuellement, car il n'est pas de facteur social plus considérable d'ordre et de pondération que la propriété avec les intérêts qu'elle implique. Et cela est tellement vrai que l'on a vu des

coopératives, à partir du jour où elles ont réussi, tendre à reconstituer les formes mêmes qu'elles se proposaient d'éliminer, à savoir l'organisation patronale avec le salariat. On en a vu qui devenaient tellement fermées qu'elles refusaient tout nouvel associé engageant des ouvriers salariés, en sorte qu'elles devenaient tout simplement des sociétés de petits patrons. C'est d'ailleurs pour ce motif qu'une scission grave s'est produite entre la fédération syndicale des mineurs et la mine aux mineurs de Montthieux qui emploie un certain nombre d'ouvriers auxiliaires non associés.

Peut-être l'avenir apportera-t-il un cruel démenti aux espérances fondées sur cette réforme. Cela est possible, mais l'expérience vaut d'être tentée et le législateur a d'autant plus eu raison de le faire que, n'imposant nullement la participation ouvrière dans les sociétés anonymes et se défendant même énergiquement de vouloir en arriver à l'obligation, il était dans son rôle en proposant ce terrain d'accord au capital et au travail.

Certes, les esprits inquiets et méfiants ne sauront voir que les inconvénients de la réforme. Ils trouveront peut-être plus sage de déplorer la gravité du conflit entre patrons et ouvriers et plus prudent de ne pas chercher à y porter remède. Mais, comme l'a dit M. Antonelli à la fin de son ouvrage, « pour ceux qui proposent une réforme dont ils espèrent faire un peu de bonheur pour quelques-uns de leurs semblables, le but paraît assez beau pour qu'ils n'en revendiquent point d'autre. Or, comme le législateur s'est défendu d'avoir trouvé la panacée universelle qui ramènera les joies de l'âge d'or sur la terre, nous devons lui tenir compte de son intention et admettre avec lui qu'il fallait faire entrer les ouvriers dans le conseil d'administration, sans quoi il était inutile de faire de lui un actionnaire : les demi mesures étant toujours plus néfastes que les décisions audacieuses. »

Une objection, mais cette fois d'un caractère juridique, que l'on soulève à propos de l'article 78 de la loi de 1867, est celle qui a été formulée par M. Pascalis, le président de la Commission de législation de la Chambre de Commerce de Paris.

M. Pascalis, en effet, s'est demandé comment on fera la représentation des ouvriers au sein du conseil d'administration, tout administrateur devant être propriétaire d'un certain nombre d'actions d'après l'article 26 de la loi de 1867.

M. Deloncle a répondu à cette objection en disant qu'il suffirait d'introduire dans les statuts de la société anonyme une clause autorisant les administrateurs à se substituer des mandataires comme le cas est prévu par l'article 22 de la loi de 1867. De la sorte, la société ouvrière désignée comme administrateur par l'assemblée générale des actionnaires de la société anonyme se ferait alors représenter par un ou plusieurs ouvriers ou employés au conseil d'administration.

La réponse ne nous semble pas convaincante. En effet, l'article 22 autorise les administrateurs à se substituer un mandataire étranger à la société, mais à la condition qu'ils en soient responsables envers elle ; or nous tournons dans un cercle vicieux, si nous nous trouvons en présence d'administrateurs mandataires insolvables, le recours que nous aurons contre les administrateurs mandants en la circonstance la société coopérative de main-d'œuvre nous offrira-t-il une garantie plus sérieuse ? Il est permis d'en douter. Comment la société ouvrière qui n'est propriétaire que d'actions incessibles et inaliénables pourra-t-elle opérer le dépôt des titres imposé à tout administrateur par l'article 26 de la loi de 1867 ? Comment ces titres incessibles et inaliénables pourront-ils garantir la gestion de l'administrateur ?

Evidemment, il y a là une lacune. Il faut espérer que le bon sens de l'ouvrier saura comprendre la marque de confiance qui lui est donnée. Il faut espérer qu'il s'en acquittera plus consciencieusement que bon nombre de ceux à qui, dans un autre ordre d'idées, il est confié une partie des destinées d'un pays et qui abusent de la situation privilégiée qui leur est accordée pour tuer toutes les conséquences désastreuses du régime auquel ils sont trop heureux de se soumettre.

Nous ne croyons pas que les mêmes inconvénients puissent se faire sentir dans la matière qui nous occupe, car

les bénéfices résultant d'une sage administration intéressent toujours au plus haut point ceux qui sont appelés d'y participer. Et, comme le dit M. Antonelli, il n'est pas de facteur social plus considérable d'ordre et de pondération que la propriété avec les intérêts qu'elle implique.

Il est indispensable que l'ouvrier puisse se rendre compte des difficultés d'existence pour une grande entreprise moderne et voie de près les luttes qu'elle a à subir et les précautions dont elle doit s'entourer.

Le jour où il aura compris tout cela, il ne s'exposera plus à être hué et traité d'imbécile comme cet ouvrier, membre européen d'une délégation envoyée à l'exposition de Saint-Louis, qui eut l'idée de vanter devant des ouvriers américains les bienfaits du sabotage. Les syndiqués américains touchent une part de la production, ils ont compris que plus on produira, plus grande sera leur part.

Et ce jour-là, également, il consentira à adopter, et pour cause, le système pratiqué aux Etats-Unis par la fabrique Daylon par exemple ; système qui consiste simplement à donner des primes variant de 5 à 50 dollars aux ouvriers qui suggèrent des inventions ou des idées dont l'établissement peut tirer parti. Ils n'ont qu'à glisser une note dans une sorte de boîte aux lettres qui leur remet un duplicatum pour sauvegarder leurs droits d'auteur. Or, dit M. Gide, nous avons entendu des ouvriers français, notamment des mécaniciens, déclarer que, quand ils avaient l'idée d'un perfectionnement, ils préféreraient n'en rien dire plutôt que d'en faire profiter le patron ou le contre-maître.

Evidemment, il est profondément affligeant d'entendre raisonner de la sorte, mais c'est fatal au degré où en est arrivée la lutte des classes. L'ouvrier, aigri contre le patron, ne va évidemment pas l'aider à augmenter ses bénéfices, convaincu, comme il l'est, qu'ils sont réalisés à son détriment. Et, comme il trouve que le patron doit sa puissance à l'argent qu'il gagne, il ne peut pas admettre que cette puissance, grâce à lui, s'accroisse encore.

SECTION VIII

Article 79.

« En cas de dissolution, l'actif social n'est réparti entre
« les actionnaires qu'après l'amortissement intégral des
« actions de capital.

« La part représentative des actions de travail, confor-
« mément aux décisions prises par l'Assemblée générale
« de la Coopérative ouvrière convoquée à cet effet, est
« alors répartie entre les participants et anciens partici-
« pants, comptant au moins dix ans de services consécu-
« tifs dans les Etablissements de la Société, ou tout au
« moins une durée de services sans interruption égale à
« la moitié de la durée de la Société.

« Toutefois, les anciens participants ayant quitté la So-
« ciété pour cause de maladie ou de vieillesse, et après y
« avoir travaillé pendant plus de dix années consécutives
« ou tout au moins sans interruption pendant une durée
« égale à la moitié de la durée de la Société ne figureront
« à la répartition que pour neuf dixièmes, huit dixièmes,
« sept dixièmes, etc., d'une part correspondant à la durée
« de leurs services suivant qu'ils auront cessé leurs ser-
« vices depuis un an, deux ans, trois ans, etc.

« La dissolution de la société anonyme amène la dissolu-
« tion de la coopérative de main-d'œuvre. »

Cet article concerne la dissolution de la société anonyme et ses conséquences au point de vue de la répartition de l'actif entre les actions de capital et les actions de travail.

La dissolution de la société, qu'elle ait lieu de plein droit ou par l'une des causes prévues par la loi, ou encore qu'elle soit prononcée par l'assemblée générale des actionnaires, a pour effet d'entraîner la dissolution de la société de main-d'œuvre; si c'est l'assemblée générale des actionnaires qui la prononce, elle n'est pas soumise à la ratification de l'assemblée générale de la société de main-d'œuvre, car elle est une conséquence nécessaire de la dis-

solution de la société anonyme et l'assemblée générale des actionnaires a seule qualité pour la voter.

M. Piot a pensé qu'en dehors de la cause de liquidation qui ne dépend aucunement de la volonté de ses membres, c'est-à-dire la dissolution de la société anonyme, la société de main-d'œuvre peut connaître une autre cause de liquidation, celle où par voie de modification à ses propres statuts la société anonyme cessera d'être à participation ouvrière. Mais comme on l'a fait remarquer, on ne voit pas comment pourraient être alors réglés les droits des actions de travail sur l'actif social. C'est pourquoi, pratiquement, la suppression de la clause de participation ouvrière nécessitera la dissolution de la société anonyme.

La dissolution de la société anonyme entraîne sa liquidation et il y a lieu après le paiement du passif, de répartir l'actif disponible. L'article 79 détermine comment doit s'effectuer cette répartition entre les actions de capital et les actions de travail.

Sur l'actif qui reste disponible après le paiement des dettes, il est tout d'abord prélevé la somme nécessaire en vue de l'amortissement intégral des actions de capital. Ces actions jouissent donc à cet égard d'un droit de préférence sur les actions de travail, ce qui est juste, car les actions de travail étant attribuées gratuitement à la collectivité des salariés ne représentent aucun capital.

Si une partie des actions de capital avait été amortie durant la société, l'amortissement serait réduit aux actions non amorties.

En dehors du fonds de réserve statutaire et obligatoire, il peut être effectué un prélèvement sur les bénéfices afin de créer un fonds de prévoyance ou de réserve extraordinaire. Ce fonds appartient aux actions de capital et aux actions de travail suivant la même proportion que le dividende, et, à la dissolution de la société, il y a lieu au partage, d'après les mêmes bases que pour l'actif réalisé, mais cette réserve peut être employée, le cas échéant, à parfaire le montant de l'intérêt auquel les actions de capital ont droit !

Nous savons en effet que les statuts de la société ano-

nyme doivent fixer l'intérêt réservé aux actions de capital.

Cet intérêt ne doit porter que sur le capital versé conformément aux dispositions de l'article 74. Il faut en conclure que si, sur les actions, il n'est versé qu'un quart, l'intérêt ne pourra être dû que sur ce quart versé.

Mais qu'arrivera-t-il pour les actions attribuées en représentation d'apport ? Si l'on s'en tenait à la lettre de l'article 74, on pourrait conclure que seules les actions souscrites en numéraire y ont droit puisque l'intérêt doit être limité au capital versé. Mais cela ne serait pas équitable car, en somme, les actions d'apport sont remises en représentation des apports effectués et pour tenir lieu de leur valeur. Il y a là, en somme, dation en paiement s'il n'y a pas eu versement en espèces ; on peut dire qu'il y a eu transmission à titre onéreux et par conséquent ces actions ont droit à l'intérêt fixé par les statuts.

Après prélèvement de la somme représentant l'amortissement des actions de travail, le surplus de l'actif social devra être réparti entre les actions de capital y compris les actions de jouissance et les actions de travail.

Mais comment s'opérera la répartition à faire aux actions de capital ? Il est bien dit que les actions de travail ont droit à une part représentative. Seulement, comment déterminer cette part ? Le plus logique c'est de tenir compte de l'ensemble, tant des actions de capital que des actions de travail et de reporter l'actif proportionnellement à leur nombre. De la sorte les actions de capital et les actions de jouissance auront droit à une part proportionnée d'après leur nombre sur l'actif social.

Quant aux actions de travail, elles auront droit à une part de l'actif social proportionnellement à leur nombre. La somme qui représentera les droits des actions de travail appartiendra à la collectivité des salariés et une assemblée générale des participants devra en déterminer la répartition entre eux.

Seuls pourront avoir droit à cette répartition :

Les participants au service de la société au moment de la dissolution et ayant dix années de services consécutives, ou, si la société a une durée moindre que dix ans,

un temps de service égal à la moitié de la durée de la société.

Et les anciens participants ayant eu la même durée de service que les participants actuels et ayant quitté la société seulement pour cause de maladie ou de vieillesse ; dans ce cas ils n'auront droit qu'à neuf dixièmes, huit dixièmes, sept dixièmes d'une part, suivant qu'ils auront quitté la société depuis un an, deux ans, trois ans, etc.

Pour arriver à ce résultat il faut établir le nombre des participants et des anciens participants, diviser par ce nombre le montant des sommes attribuées aux actions de travail, fixer les sommes revenant à chacun des anciens participants et diviser le surplus entre tous les participants actuellement en service.

Cette répartition sera faite par les liquidateurs ou délégués nommés par l'assemblée générale. Il semble logique d'admettre que la base de cette répartition sera déterminée d'après la durée effective des services des ayants droit et d'après le montant de leurs salaires ou appointements.

Afin de permettre aux anciens participants de faire valoir leurs droits, MM. Houpin et Bosvieux estiment qu'il sera sage de les autoriser par une clause spéciale des statuts à prendre part à l'assemblée générale chargée de procéder à la répartition, en stipulant qu'ils disposeront dans cette assemblée d'un nombre de voix égal à celui dont ils jouissaient pendant leur dernière année de service.

SECTION IX

Article 80.

« Les sociétés qui se conformeront aux dispositions précédentes seront affranchies de tous les droits de timbre
« et d'enregistrement tant pour leurs statuts eux-mêmes que pour la part des augmentations de capital, constituées en actions de travail.

« Celles dans lesquelles le nombre des actions de travail
« sera égal au moins au quart du nombre des actions de capital bénéficieront, en outre, pour leurs actions de

« travail des avantages accordés par l'article 21 de la loi
« du 30 décembre 1903, complété par l'article 25 de la loi
« de finances du 8 avril 1910, aux parts d'intérêts ou ac-
« tions dans les sociétés de toute nature dites de coopé-
« ration, formées exclusivement entre ouvriers et arti-
« sans. Ces mêmes titres seront, de plus, affranchis du
« droit proportionnel de timbre, édicté par la loi du
« 5 juin 1850 et du droit de transmission établi par la loi
« du 23 juin 1857. Indépendamment des immunités fiscales
« ci-dessus, prévues au paragraphe précédent, les sociétés
« à participation ouvrière bénéficieront des avantages
« accordés par les lois et décrets en vigueur aux sociétés
« coopératives en ce qui concerne les adjudications et
« soumissions de travaux publics. »

Pour encourager les sociétés anonymes à adopter la forme à participation ouvrière, l'article 80 leur accorde certaines immunités fiscales. Mais ces immunités ne sont prévues qu'en faveur des actions de travail. Il n'est accordé aucune exonération aux porteurs d'actions de capital. Pour cette dernière catégorie de titres, aucune dérogation au droit commun n'a été spécifiée. Ils ne peuvent donc profiter même indirectement de la loi du 26 avril 1917.

Les statuts et les actes d'augmentation de capital social sont affranchis des droits de timbre et d'enregistrement; mais seulement dans la mesure où ils concernent les actions de travail, c'est ainsi que les statuts de la société de main-d'œuvre établis séparément bénéficient de cette exemption. Quant aux statuts et aux actes d'augmentation du capital social concernant à la fois les actions de travail et les actions de capital, il y a lieu de faire une distinction suivant la nature des droits auxquels ils donnent ouverture. S'il s'agit de droits de timbre de dimension ou de droits fixés d'enregistrement, ou d'une manière plus générale de droits indivisibles, par essence l'impôt doit être intégralement acquitté; par contre, les droits proportionnels d'enregistrement sont exigibles seulement sur la valeur des actions de capital et il sera fait abstraction pour la liquidation et la perception de ces droits du montant des actions de travail.

Les actions de travail sont exemptes de la taxe sur le revenu des valeurs mobilières. C'est ce qui résulte de la référence faite par le texte de l'article 80 à l'article 21 de la loi du 30 décembre 1903 et à l'article 25 de la loi de finances du 8 avril 1910. Mais cette immunité n'est accordée que dans le cas où le nombre des actions de travail est égal au moins au quart du nombre des actions de capital. A défaut, les actions de travail demeurent soumises à la taxe sur le revenu.

Cette exemption, lorsqu'elle est acquise, s'applique, en ce qui concerne l'impôt sur le revenu, non seulement aux distributions annuelles de bénéfices mais aussi aux répartitions faites lors de la dissolution, aux participants et anciens participants de la coopérative ouvrière.

La loi du 5 juin 1850 soumet les actions à un droit de timbre de dimension ; les actions de travail en sont exemptées toujours sous la réserve que leur nombre soit au moins d'un quart des actions de capital. C'est sous la même réserve que le droit de transmission auquel sont soumises les actions, en vertu de la loi du 23 juin 1857, n'est pas applicable aux actions de travail.

L'article 5 de la loi du 31 décembre 1917 fait profiter d'un taux de faveur pour le paiement de l'impôt sur les bénéfices de guerre les entreprises qui se transforment en sociétés en participation ouvrière, pourvu également que le nombre de leurs actions de travail soit au moins égal au quart du nombre de leurs actions de capital.

Enfin le législateur, en dehors de ces immunités fiscales fait bénéficier les sociétés anonymes à participation ouvrière des avantages accordés par les lois et décrets en vigueur aux sociétés coopératives en ce qui concerne les adjudications et les soumissions de travaux publics, notamment par le décret du 4 juin 1888, la loi du 28 juillet 1893 et celle du 13 juillet 1914.

Le décret du 4 juin 1888 et la loi du 28 juillet 1893 accordent en effet certaines prérogatives aux sociétés coopératives ouvrières de production constituées sous l'une des formes prévues par la loi de 1867 et qui participent aux adjudications et marchés passés au nom de l'Etat, des Départements et des Communes, et la loi du 13 juillet

1914 a étendu ces dispositions aux marchés de travaux et fournitures des établissements publics de bienfaisance et d'assistance.

Ajoutons enfin qu'un décret du 14 mars 1919 a rendu applicable à l'Algérie les dispositions de la loi du 26 avril 1917.

CONCLUSION

Certes nous n'irons pas jusqu'à dire que la loi du 26 avril 1917 soit un nouvel évangile, car elle a des allures trop modestes et parfois trop humaines pour prétendre jouer un tel rôle.

D'ailleurs en général les ouvriers l'ignorent. Les très rares qui la connaissent ne cherchent pas à y adhérer car ils craignent d'aliéner leur liberté, redoutant d'aller à l'encontre de l'œuvre syndicaliste.

Il est certain que le syndicat est une force au-dessus des intérêts particuliers. L'intérêt général est bien évidemment la somme des intérêts particuliers, mais le syndicat est encore quelque chose de plus. Et cet idéal que le syndicat poursuit sera évidemment contrecarré le jour où les intérêts particuliers prendront une nouvelle vigueur du fait que, par l'actionnariat ouvrier, beaucoup de salariés se considéreront comme de petits patrons, car il est un fait certain, c'est que plus est petite notre propriété et plus nous y tenons.

Quant aux patrons, ils objectent que la loi du 26 avril 1917 peut devenir très dangereuse.

En effet, tout ceux qui étudient d'un peu près la structure d'une société anonyme s'aperçoivent rapidement que ses assemblées générales sont de pures formalités. L'on n'y fait voir et l'on n'y expose à l'actionnaire que ce que l'on veut bien qu'il voit et dont on l'autorise à se rendre compte. L'actionnaire le sait et s'en aperçoit, mais il accepte d'être berné car il sent que c'est son intérêt. Plus sage et plus prudent que ceux qui, sur toutes les matières, veulent à tout prix que toute la lumière soit faite, il admet très bien qu'on ne lui révèle que ce qui doit être

révélé, sachant que certaines choses n'ont pas besoin d'être ébruitées.

Quant au conseil d'administration dans les grandes entreprises, celles tout particulièrement que le législateur voudrait voir adopter la participation ouvrière, il ne joue pas non plus le rôle que l'on pourrait imaginer. Il est composé, la plupart du temps de gens qui ne connaissent rien aux questions techniques et commerciales. Il s'occupe soit des questions financières, soit du contentieux. Or l'ouvrier, avec ses lumières et sa compétence essentiellement techniques n'aura qu'un rôle très effacé au sein du conseil d'administration.

Il sentira obscurément que la société vit d'une vie tout à fait différente de celle connue des profanes. Il soupçonnera l'existence d'arcanes où pénètrent les seuls initiés et sa méfiance n'en sera que plus éveillée et son hostilité plus grande à l'égard de la classe dirigeante.

Aussi dans certains milieux qualifie-t-on la loi du 26 avril 1917 de littérature législative.

Certes notre intention n'est pas de proclamer que grâce à cette loi la mentalité ouvrière et la mentalité patronale vont être radicalement modifiées. Seulement nous estimons que les inconvénients, et quelle est l'institution qui n'en comporte pas, peuvent être contrebalancées par les avantages qui résulteront d'essais loyaux.

Si la pratique démontre qu'il est nécessaire d'apporter un remède à certains défauts que l'usage révélera, il sera toujours facile de le faire; mais nous estimons qu'il ne suffit pas de critiquer une institution et de souligner ses défauts pour pouvoir se permettre de déclarer que l'on a fait œuvre utile et que l'on a ainsi apporté un peu de bonheur à quelques-uns de ses semblables.

Il est nécessaire de favoriser les systèmes proposés pour apporter une solution apaisante aux conflits du capital et du travail.

L'Etat, les départements, les communes devraient donner l'exemple et insérer la participation ouvrière comme condition du cahier des charges dans les compagnies auxquelles ils accordent des concessions. Le succès des so-

ciétés concessionnaires engagerait certainement les sociétés ordinaires à suivre leur exemple.

Et si cette réforme a besoin d'être complétée par d'autres, d'être corrigée, modifiée, il se trouvera toujours des esprits éclairés et avisés pour proposer et faire voter les amendements nécessaires.

Mais ce n'est pas en déplorant les malheurs des temps et en se contentant de critiquer les essais de ceux qui ont espoir dans l'avenir et foi dans la mentalité ouvrière, que l'en entrera dans une ère nouvelle et que l'on parviendra à s'unir pour réparer les ruines qui se sont amoncelées sur notre pays.

Il faut, suivant la pensée d'un industriel éminent, que le souvenir des épreuves endurées côte à côte dans les tranchées exerce une action forte et durable sur les rapports entre patrons et ouvriers. Il faut que cette existence en commun qui les a rapprochés et révélés à eux-mêmes se continue dans la lutte pour la vie comme elle s'est continuée dans la lutte pour la défense du sol natal.

VU : *Le Doyen,*

F. LARNAUDE.

VU : *Le Président,*

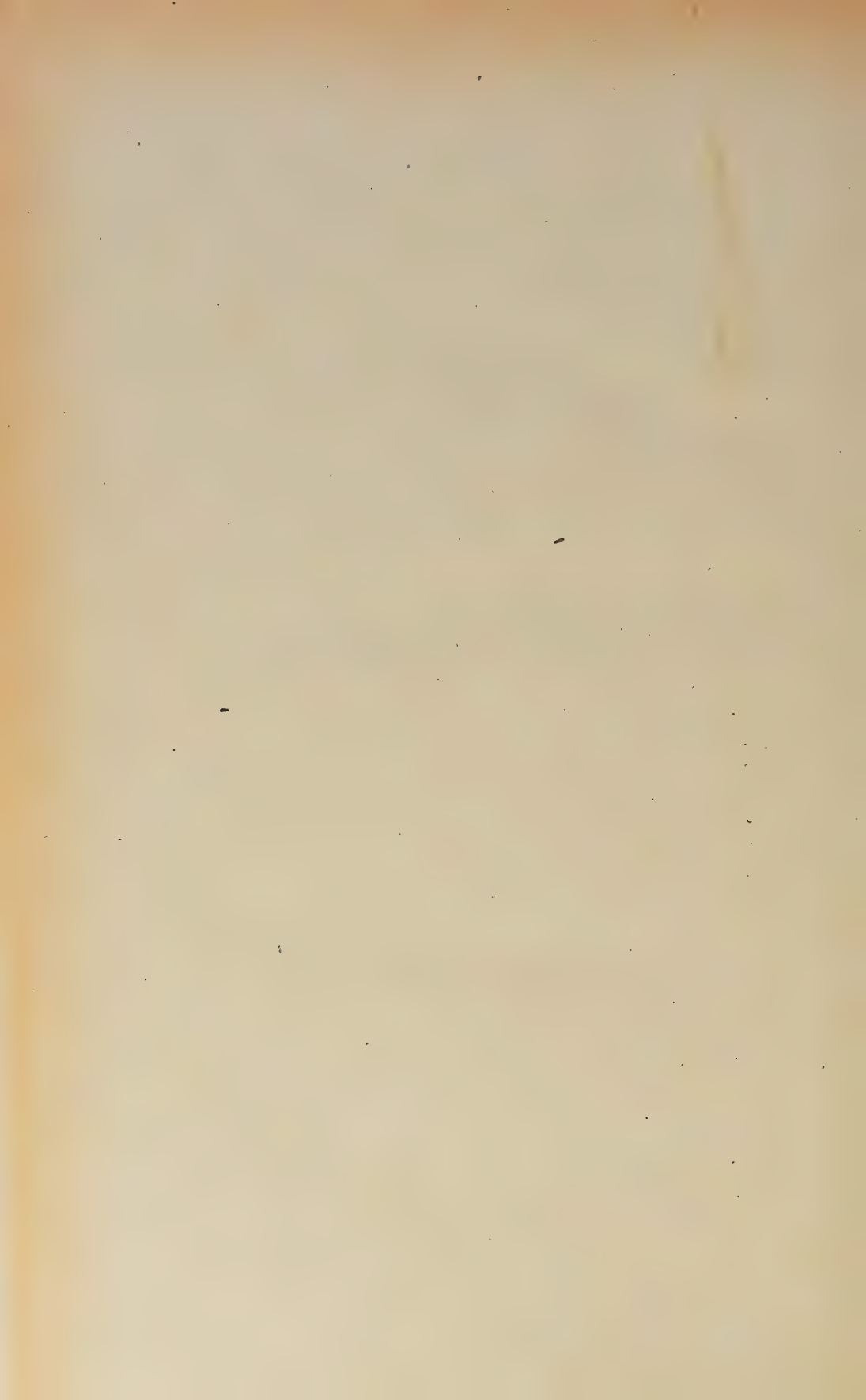
CAPITANT.

Le 17 octobre 1919.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Vice Recteur de l'Académie de Paris,

LUCIEN POINCARÉ



BIBLIOGRAPHIE

- Antonelli.** — Les Actions de Travail.
- Comte de Briey.** — Essai sur l'Association du Capital et du Travail par l'actionnariat ouvrier.
- Brouilhet.** — Opinions sur l'actionnariat ouvrier.
- Fagnot.** — La part du Travail dans la gestion des Entreprises.
- Germain Martin.** — Les Actions de Travail.
- Gide.** — Traité d'économie sociale.
- Justin Godart.** — La part du Travail.
- Granier.** — Les Actions de Travail.
- Houpin et Bosvieux.** — Traité général des Sociétés et des Associations.
- Lyon-Caen et Renault.** — Traité de Droit commercial.
- Morel.** — Les Actions de jouissance.
- Payen.** — Les Actions de Travail.
- Pic.** — Traité de Législation industrielle.
- Piot.** — Les Sociétés anonymes à participation ouvrière.
- Pliquet.** — Les Actions de jouissance.
- Rousseau.** — La Loi du 26 avril 1917.
- Thaller.** — Traité de Droit commercial.
- Waxweiler.** — La Participation aux bénéfices. — L'Actionnariat ouvrier.
-

